

незайнятості ті, які внаслідок невисоких освітніх і професійно-кваліфікаційних характеристик згодні на будь-який запропонований варіант роботи. Серед незайнятих, які мають статус безробітних, наявність вищої освіти і досвіду роботи суттєво прискорює вихід із незайнятості.

Література

1. Денисова И. А. и др. Длительное пребывание в регистре безработных: низкий уровень образования, неудачное стечение обстоятельств или что-то еще? // Сборник статей. — М.: Независимый институт социальной политики, 2003.
2. Купец О. В. Определяющие факторы продолжительности безработицы в Украине — М.: EERC, 2005.
3. Рядно О. А., Пискунова О. В., Хруц Я. В. Фактори тривалості зареєстрованого безробіття (емпіричне дослідження на прикладі м. Дніпропетровська) // Вісник ДДФА. Економічні науки. — № 1 (15). — 2006.— С.130—145.
4. Stetsenko S. On the Duration and the Determinants of Ukrainian Registered Unemployment. A Case Study of Kyiv, Master of Arts Thesis.— Kiev: EERC — 2003.

Стаття надійшла до редакції 20.03.2007

УДК: 331.108.43

В. А. Савченко, д-р екон. наук, проф.,
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

СЕРТИФІКАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК МЕТОД ЙОГО ОЦІНКИ ТА РОЗВИТКУ

АНОТАЦІЯ. Висвітлені теоретичні засади та практичні аспекти обов'язкової і добровільної сертифікації персоналу організацій в умовах вступу України до Світової організації торгівлі, посилення вимог національної економіки до якості робочої сили. Проаналізований передовий вітчизняний та зарубіжний досвід з проведення сертифікації персоналу, обґрунтовані пропозиції щодо підвищення ефективності роботи у зазначеній сфері діяльності.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Сертифікація персоналу, атестація, підтвердження відповідності, сертифікат відповідності, орган з оцінки.

У відповідності з міжнародною практикою, якість у ринкових умовах гарантується документом (сертифікатом), що засвідчує

відповідність фактичних параметрів продукції нормативам. При цьому сертифікованою може бути як продукція, так і працівники, які мають до даної продукції безпосереднє відношення [1, с.9]. Тому сертифікація персоналу має виступати є важливим напрямом державної політики у сфері оцінки персоналу та його розвитку. Її актуальність набуває особливого значення в умовах вступу України до Світової організації торгівлі.

Поняття «сертифікація персоналу» нетотожне поняттю «атестація персоналу». Атестація персоналу — це формалізоване оцінювання кадрів, що проводиться у певний час, у встановленій формі, за спеціально розробленою процедурою, за результатами якої приймаються рішення щодо професійно-кваліфікаційного просування працівників, зарахування їх до резерву на керівні посади, професійного навчання чи звільнення працівників. Атестацію персоналу проводить атестаційна комісія, що створюється наказом керівника організації.

Водночас сертифікація персоналу — це процедура підтвердження відповідності, за допомогою якої незалежна установа в письмовій формі робить висновок про те, що працівники сертифікованої організації відповідають професійним стандартам (кваліфікаційним вимогам).

Сертифікація персоналу має на меті:

- створення умов для ефективної діяльності організації на національному ринку, участі вітчизняного товаровиробника у міжнародному і науково-технічному співробітництві та міжнародній торгівлі за рахунок випуску якісної конкурентоспроможної продукції й надання послуг на основі високої кваліфікації персоналу;

- запровадження ефективної системи оцінки персоналу для забезпечення його професіоналізму відповідно до вимог міжнародного стандарту ISO серії 9000:2000, ISO 9001:2000;

- забезпечення підприємства висококваліфікованими працівниками;

- захист споживача від недобросовісності виробника товарів чи надання послуг некваліфікованими працівниками;

- контроль за безпекою продукції для навколишнього середовища, життя, здоров'я і майна громадян.

Нормативно-правовим підґрунтям, на основі якого здійснюється сертифікація персоналу є Закон України «Про підтвердження відповідності», в якому передбачений новий об'єкт підтвердження відповідності — персонал; постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку

здійснення процедури призначення органів з оцінки відповідності продукції, процесів і послуг вимогам технічних регламентів» від 24 січня 2007 р. № 59 [2, с. 7—8].

В процесі сертифікації персоналу працівник має довести свою професійну компетентність та одержати сертифікат.

Сертифікат компетентності — це документ, виданий за правилами системи сертифікації персоналу, засвідчуючий, що вказаний працівник є компетентним у виконанні конкретної професійної діяльності. Сертифікація фахівців виступає важливим аргументом на користь забезпечення підприємств компетентним персоналом [1, с. 11].

В Україні вже є досвід проведення сертифікації персоналу. Наприклад, у ЗАТ «Новокраматорський машинобудівний завод» з 2000 року почали видавати досвідченим користувачам системи проектування Solid Works. Цей сертифікат одержує лише дійсно досвідчений користувач-конструктор, який досконало знає цю систему та вміє реалізовувати одержані знання для підвищення ефективності виробництва [1, с. 12].

Орган сертифікації персоналу Української асоціації якості (ОСП УАЯ) регулярно здійснює тестування фахівців з менеджменту якості на адекватне розуміння стандартів ISO серії 9000:2000 в міжнародній системі зі стандартизації тестування ISTO.

Сертифікація персоналу організації повинна забезпечити вирішення таких завдань:

- гарантувати відповідність персоналу установленим вимогам, адаптованих до вимог міжнародного ринку праці;
- забезпечити підвищення конкурентоспроможності виробленої сертифікованої продукції, виконаних робіт та наданих послуг;
- створити базу даних працівників за рівнем компетентності, що дозволить в мінімальні терміни визначати висококваліфікованого виконавця виробничого завдання при підвищенні якості та зниженні витрат на виробництво продукції, виконанні робіт чи наданні послуг;
- зменшити витрати часу і коштів на приведення рівня компетентності працівника у відповідність з вимогами посади (робочого місця) завдяки проведенню неперервного професійного навчання, планування трудової кар'єри.

Сертифікація персоналу матиме широке поширення на вітчизняних підприємствах за умови забезпечення вагомих переваг працівникам, які своєчасно проходять сертифікацію, перед не сертифікованим персоналом при професійно-

кваліфікованому просуванню та одержанні більш складних і більш оплачуваних робіт. Сертифіковані працівники мають відчувати на собі повагу та довір'я з боку керівників організації. Це посилить їх впевненість у своїх знаннях, навичках і вміннях, прагненні до подальшого розвитку.

Міжгалузеву координацію функціонального регулювання з питань управління якістю здійснює Державний комітет з питань технічного регулювання та споживчої політики України. На теперішній час відбувається формування системи сертифікації персоналу в межах державної системи сертифікації УкрСЕПРО (Українська сертифікація продукції). Цей уповноважений центральний орган виконавчої влади у сфері підтвердження відповідності надає повноваження органам з сертифікації персоналу через національні стандарти та інші нормативні документи, визначає кваліфікаційні вимоги до аудиторів і фахівців, які здійснюють свою діяльність у сфері якості, організує підготовку та атестацію аудиторів із сертифікації, затверджує та/або погоджує програми курсів навчання закладів освіти, що здійснюють підготовку аудиторів із сертифікації [3, с. 8].

Сертифікація персоналу на виробництві проводиться акредитованими в установленому порядку органами з оцінки відповідності згідно з порядком, затвердженим Кабінетом Міністрів України. Сертифікація персоналу може бути обов'язковою і добровільною, міжнародною, національною і регіональною.

Обов'язкова сертифікація персоналу (підтвердження відповідності в законодавчо регульованій сфері) проводиться виключно у державній системі сертифікації.

Добровільна сертифікація персоналу (підтвердження відповідності в законодавчо нерегульованій сфері) здійснюється з ініціативи виробника, продавця, споживача та інших організацій. Вона у законодавчо нерегульованій сфері проводиться на договірних умовах між підприємством та органом з оцінки відповідності. У разі укладання угоди на здійснення сертифікації персоналу підприємство має право отримати необхідну інформацію про правила сертифікації.

Сертифікація персоналу проводиться за рахунок коштів, отриманих органом з оцінки відповідності від заявників як плата за виконані роботи з підтвердження відповідності, як це встановлено Законом України «Про підтвердження відповідності». Особливості нормативно-правового забезпечення

сертифікації персоналу повинні знайти своє відображення в окремому розділі Закону України «Про професійний розвиток персоналу на виробництві».

Оскарження дій та рішень органу з оцінки відповідності проводиться шляхом подання скарги до апеляційної комісії або у судовому порядку відповідно до чинного законодавства.

Обов'язкову сертифікацію персоналу необхідно проводити на тих підприємствах, що випускають продукцію, котра підлягає обов'язковій сертифікації чи надають послуги, при яких некваліфікований персонал може нанести збитки (зашкодити життю, здоров'ю або безпеці громадян. При обов'язковій сертифікації дія сертифікату має розповсюджуватися по всій території держави.

Наприклад, обов'язкова сертифікація персоналу Законом України «Про внесення змін до Закону України «Про аудиторську діяльність» встановлена для аудиторів. Ст. 4 цього Закону передбачає, що аудитором може бути фізична особа, яка має сертифікат, що визначає її кваліфікаційну придатність на заняття аудиторською діяльністю на території України [4, с. 1]. Обов'язкова сертифікація персоналу також передбачена для здійснення професійної діяльності по випуску та обігу цінних паперів, авіаційного персоналу тощо.

Сертифікація аудиторів здійснюється Аудиторською палатою України. Порядок сертифікації аудиторів, які здійснюватимуть аудит банків, затверджується Аудиторською палатою України за погодженням з Національним банком України.

Право на отримання сертифіката мають фізичні особи, які мають вищу економічну або юридичну освіту, документ про здобуття якої визнається в Україні, необхідні знання з аудиту, фінансів, економіки та господарського права, досвід роботи не менше трьох років підряд на посадах ревізора, бухгалтера, юриста, фінансиста, економіста, асистента (помічника) аудитора.

Наявність необхідного обсягу знань для отримання сертифіката визначається шляхом проведення письмового кваліфікаційного іспиту за програмою, затвердженою Аудиторською палатою України. Термін чинності сертифіката не може перевищувати п'яти років [4, с. 2].

Обов'язкова сертифікація персоналу в певній мірі поширюється фактично й на лікарів. Так, Положенням про порядок проведення атестації лікарів встановлюються такі види атестації:

- атестація на визначення знань і практичних навиків з присвоєнням (підтвердженням) звання «лікар-спеціаліст»;
- атестація на присвоєння кваліфікаційної категорії;
- атестація на підтвердження кваліфікаційної категорії [5, с.2].

Атестації на визначення знань та практичних навиків з присвоєнням звання лікаря-спеціаліста з конкретної лікарської спеціальності підлягають особи, які закінчують навчання в інтернатурі, клінічній ординатурі або в аспірантурі, якщо останні ще не мають сертифіката лікаря-спеціаліста з даного фаху.

Особи, які не працювали більше трьох років за конкретною лікарською спеціальністю, та особи, які своєчасно не пройшли атестацію на кваліфікаційну категорію або яким відмовлено у присвоєнні (підтвердженні) другої кваліфікаційної категорії, не можуть займатися лікарською діяльністю з цієї спеціальності без попереднього проходження стажування.

За результатами атестації на визначення знань та практичних навиків атестаційна комісія вищого медичного навчального закладу приймає такі рішення: присвоїти або відмовити у присвоєнні, підтвердити або відмовити у підтвердженні звання лікаря-спеціаліста з конкретної лікарської спеціальності. Особі, якій за результатами атестації на визначення знань та практичних навиків присвоєно (підтверджено) звання лікаря-спеціаліста, медичним вищим навчальним закладом видається сертифікат встановленого зразка.

До атестації на присвоєння кваліфікаційних категорій допускаються лікарі-спеціалісти, які працюють за сертифікатом лікаря-спеціаліста та закінчили протягом року перед атестацією передатестаційний цикл у закладі післядипломної освіти або на факультеті післядипломної освіти. Після закінчення передатестаційного циклу екзаменаційною комісією, яка створюється на відповідній кафедрі, проводиться іспит. Лікарям, які успішно склали іспит, закладом освіти видається свідоцтво встановленого зразка з рекомендацією про присвоєння відповідної кваліфікаційної категорії.

Лікарі, які бажають пройти атестацію на присвоєння кваліфікаційної категорії, подають необхідні документи в територіальну атестаційну комісію не пізніше як за два місяці до початку її роботи. Атестаційною комісією звіт лікаря направляється на рецензію висококваліфікованим спеціалістам. Атестаційна комісія виносить рішення про присвоєння лікарю-спеціалісту кваліфікаційної категорії на підставі рецензії на звіт, поданих документів та співбесіди зі спеціалістом.

За результатами атестації на присвоєння кваліфікаційної категорії комісія приймає такі рішення: присвоїти кваліфікаційну категорію або відмовити у присвоєнні кваліфікаційної категорії з конкретної лікарської спеціальності. У разі відмови в присвоєнні кваліфікаційної категорії, на яку претендує лікар, комісія може підтвердити раніше присвоєну категорію чи понизити її. Якщо атестація відбулася позачергово, час наступної атестації встановлюється у новий п'ятирічний термін.

Лікарям, яким присвоєно (замінено) кваліфікаційну категорію, органом охорони здоров'я, при якому створена атестаційна комісія, видається посвідчення встановленого зразка, а тим, кому підтверджено попередню присвоєну категорію, — ставиться відповідна відмітка у раніше виданому посвідченні.

Атестації на підтвердження кваліфікаційної категорії підлягають (за бажанням) особи, якій присвоєні кваліфікаційні категорії, в строк до 5 років з дня попередньої атестації. Перед атестацією на підтвердження кваліфікаційної категорії лікарі проходять передатестаційний цикл у закладах післядипломної освіти або на факультетах післядипломної освіти і складають іспит.

За результатами атестації на підтвердження кваліфікаційної категорії комісія приймає такі рішення: підтвердити кваліфікаційну категорію з конкретної лікарської спеціальності або відмовити у підтвердженні категорії. У разі відмови в підтвердженні кваліфікаційної категорії комісія виносить рішення про її зниження чи зняття. При підтвердженні лікарем кваліфікаційної категорії в посвідченні ставиться відповідна відмітка або видається нове посвідчення, коли у попередньому не залишилося місце для відміток.

Добровільна сертифікація персоналу проводиться за ініціативою організації (заявника) з метою підтвердження відповідності персоналу професійним стандартам (кваліфікаційним вимогам). Заслугує на увагу доцільність надання пільг організаціям при сертифікації персоналу у законодавчо нерегульованій сфері.

В цьому зв'язку підприємства, що мають більше 50 % сертифікованого персоналу у нерегульованій сфері, могли б мати пріоритетне право на:

- отримання державного замовлення на продукцію, що ними випускається;
- участь у попередньому відборі організацій при проведенні тендерів;

- отримання ліцензій для зовнішньоекономічної діяльності;
- кредитування підприємств з державних джерел.

При подальшому вдосконаленню практики проведення сертифікації персоналу у вітчизняних організаціях доцільно звернути увагу на передовий досвід у цій сфері у країнах з розвинутою ринковою економікою. В сучасних умовах, як правило, сама фірма-виробник визначає критерій і показники оцінки рівня знань, вмінь та практичних навиків працівника, який претендує на одержання статусу сертифікованого працівника, і направляє запит на розробку теста (інших методів оцінки персоналу) незалежній компанії — розробнику тестів.

На теперішній час серед таких розробників слід відзначити фірму Sylvan Prometric. Вона розробляє тести практично з усіх сфер економічної діяльності, користуючись при цьому послугами логіків, психологів та інших фахівців з оцінки можливостей свідомості людини. Розроблений тест направляється у центр тестування, де і пропонується кандидатам на одержання статусу сертифікованого працівника.

Потім у централізованому порядку в електронному вигляді інформація про результати тестування надсилається у загальну базу даних фірми Sylvan Prometric, а також у базу даних фірми-виробника, з продукції якої сертифікувався кандидат. Ця інформація зберігається протягом 25 років. При чому, улюбій точці земної кулі можна знайти підтвердження одержаного працівником статусу, а присвоєна ступінь кваліфікації має всесвітнє визнання, незалежно від того, у якому центрі тестування проходила здача іспиту [1, с. 10].

Розробка системи професійних стандартів у Великобританії обумовила формування методології та механізму взаємозв'язку з державними освітніми стандартами для створення механізму сертифікації і атестації персоналу або акредитації попереднього навчання чи досвіду роботи з метою присвоєння відповідної професійної кваліфікації працівникам, які мають необхідні знання та навички [6, с. 244].

В Росії здійснюється підготовка і сертифікація персоналу за кордоном компетентних фахівців-експертів міжнародної категорії А-1, необхідних для формування національного інституту незалежних експертів, здатних самостійно вирішувати завдання гармонізації системи менеджменту якості у відповідності з вимогами вузлових міжнародних стандартів ISO 9001, 19011 та технічних регламентів. Підготовка завершується одержанням європейського сертифікату, що підтверджує

компетентність персоналу у відповідності з вимогами стандарту ISO 17024 (з акредитацією в країнах ЄС і Швейцарії) [7, с. 56].

Література

1. *Тутик И.* Сертификация персонала// Отдел кадров. — 2003. — №4. — С. 7—12.
2. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку здійснення процедури призначення органів з оцінки відповідності продукції, процесів і послуг вимогам технічних регламентів» від 24 січня 2007 р. № 59 // Урядовий кур'єр. — 2007. — № 23. — С. 7—8.
3. Московська Н. Кваліфікація персоналу — запорука успіху// Урядовий кур'єр. — 2005. — № 172. — С. 8.
4. Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про аудиторську діяльність»// Урядовий кур'єр. — Орієнтир. — № 31. — С. 1—5.
5. Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про подальше удосконалення атестації лікарів» від 19.12.97 р. № 359// <http://www.zakon1.rada.gov.ua/egi>.
6. *Левченко О. М.* Економіка знань: управління розвитком людських ресурсів Великобританії. — К.: Видавничий дім «Корпорація», 2005. — 292 с.
7. *Андріяшин Ю.* Международная сертификация как способ повышения конкурентоспособности российской экономики // Человек и труд. — 2004. — № 11. — С. 55—57.

Стаття надійшла до редакції 01.03.2007

УДК 331.5

Л. В. Саловська, канд. екон. наук, доц.,
В. О. Липчанський, канд. пед. наук, доц.,
Кіровоградський національний технічний університет

ЛЮДСЬКІ РЕСУРСИ СЬОГОДНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

АНОТАЦІЯ. У статті розглянуто проблеми відтворення і використання людських ресурсів у сучасних умовах та визначено шляхи їх розв'язання.