

УДК 331.108.2/.4

## СИСТЕМА СЕРТИФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ, ЯК ГОЛОВНИЙ ІНСТРУМЕНТ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

П.П. Білецький, аспірант

*Національний авіаційний університет*

Ключові слова: сертифікація персоналу, трудові ресурси, компетентність, кваліфікація, ефективність, система.

Процеси глобалізації ринкового середовища і науково-технічний прогрес висувають нові вимоги до рівня компетентності працівників. Трудові ресурси є головною складовою більшої частини державних економік світу, а задоволення їхнього попиту є найактуальнішою проблемою країн що розвиваються та країн з перехідною економікою.

Існуючі методи задоволення попиту на кваліфіковані трудові ресурси потребують значних капіталовкладень та тривалого часу, що враховуючи сучасні темпи розвитку ринкового середовища, є малоефективним.

Сьогодні знання, отримані в навчальних закладах, доволі швидко застарівають у зв'язку з появою нових наукових досягнень і розвитком технологій. У зв'язку з цим, фахівець повинен постійно проходити перекваліфікацію для того, щоб підтримувати свої знання і навички на необхідному рівні. Вузьку спеціалізацію та унікальні знання і навички, необхідні для конкретної організації або для виконання конкретного проекту, неможливо отримати в звичайних закладах освіти, де випускають фахівців у масовому порядку без врахування повною мірою специфічних вимог організацій та економічного середовища [1].

До основних причин, що зумовили сучасну ситуацію на ринку праці відносять відсутність ефективного механізму взаємодії сфери праці з системою професійної освіти та відсутність єдиної системи підтвердження рівня кваліфікації працівників.

Досвід країн з розвинутою економікою свідчить про те, що вищезазначені проблеми значною мірою можуть бути вирішені шляхом створення системи добровільної сертифікації персоналу. В цьому випадку саме сертифікація здатна забезпечити об'єктивну і незалежну оцінку. При цьому вимоги до фахівців і порядок оцінювання відповідності встановлює не держава, а спілки (асоціації) роботодавців, на визначальній ролі яких багаторазово наголошували більшість дослідників в сфері сертифікації персоналу. Їх участь є вкрай необхідною в розробленні професійних стандартів, які є основою для проведення сертифікації, у проведенні самих сертифікаційних випробувань, у стимулюванні підвищення рівня професійних кваліфікацій робітників і фахівців.

Предметом сертифікації є кваліфікація персоналу та її відповідність до професійних стандартів. Професійні стандарти, своєю чергою, можуть встановлюватися на рівні підприємства (стандарт підприємства) і на рівні держави (загальнодержавні за видами економічної діяльності).

Основними методами сертифікації персоналу є тестування і стажування. Стажування повинно відбуватися на робочому місці працівника, який бажає сертифікуватися.

Ефективність системи сертифікації персоналу визначається якістю і кількістю її зв'язків із внутрішнім і зовнішнім середовищем, які забезпечують систему необхідною інформацією, вносячи корективи в параметри її функціонування відповідно до наявних соціально-економічних потреб і цілей підприємств та держави.

Формування системи сертифікації персоналу є актуальним інструментом управління ринком праці, метою якої є створення умов для підготовки кваліфікованих фахівців, затребуваних на сучасному ринку праці, здатних стати кадровою основою підприємств. В умовах глобалізації економіки кваліфіковані людські ресурси стають одним з найважливіших факторів конкурентоспроможності країни [2].

Кваліфікація - це наявність підготовки, професійних знань, навичок та досвіду, які дають можливість особі належним чином проводити певні дії;

Компетентність працівника — це ступінь його кваліфікації, яка дозволяє успішно вирішувати задачі, що стоять перед ним.

Досвід тих країн, де вже ефективно функціонує система сертифікації персоналу, свідчить про те, що основу системи сертифікації персоналу становлять професійні стандарти. У подальших дослідженнях увага має бути приділена питанню розроблення комплексних і якісних професійних стандартів, які б корелювалися з потребами та вимогами працівників, роботодавців, навчальних закладів, державних органів та удосконаленню методів і процедур оцінювання, від яких залежить ефективність використання розроблених професійних стандартів.

Додатково буде запропоновано введення інструментів оцінки інформаційно-комунікаційної компетентності (ІКТ), як одного із основних критеріїв відповідності персоналу вимогам компетентності, та розроблення класифікаційних індикаторів оцінювання відповідності.

ІКТ – це здатність використовувати цифрові технології, інструменти комунікації та/або мережі для доступу, управління, інтеграції, оцінювання, створення і передачі інформації з дотриманням етичних і правових норм для того, щоб функціонувати в суспільстві, ґрунтованому на знанні, щоб успішно жити і працювати в умовах сучасного інформаційного суспільства.

#### Список використаних джерел

1. Захарченко Я. Л. Сертифікація персоналу: системний підхід / Я. Л. Захарченко // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – 2013. – № 778. – С. 46-53.

2. Яшин А. Н. Сертифікация персонала – инструмент повышения конкурентоспособности предприятий [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.subcontract.ru/Conf2005/Disk/reports/18\\_Yashin.htm](http://www.subcontract.ru/Conf2005/Disk/reports/18_Yashin.htm)