

Соболєв О.О.

студент,

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

СИСТЕМА СЕРТИФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ: МЕТОДИЧНІ ТА НОРМАТИВНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ

Сучасний етап розвитку України є досить складним та вимагає залучення значних економічних ресурсів для забезпечення стійкого зростання країни.

Оцінка персоналу – це цілеспрямований процес визначення відповідності якісних характеристик персоналу (здібностей, умінь, мотивів) вимогам посади або робочого місця. Навіть такі загальні риси людини, як розум, сила, ретельність визначаються в порівнянні з чимось, а тому потребують оцінки [4, с. 176].

Такий важливий елемент системи управління якістю як оцінка персоналу розглядається одночасно і як елемент управління, і як система атестації кадрів. В той же час це необхідний засіб вивчення якісного складу кадрового потенціалу організації, його сильних і слабких сторін, а також основа для удосконалення індивідуальних трудових здібностей працівника і підвищення його кваліфікації. Оскільки результати оцінки визначають положення працівника на виробництві і перспективу його переміщення, то вони є важливим мотиваційним фактором покращення трудової діяльності і відношення до праці.

Основними цілями оцінки персоналу є:

- адміністративна, яка полягає в прийнятті кадрових рішень на об'єктивній і регулярній основі (розміщення кадрів, їх переміщення та оплата праці);

- інформативна – забезпечення керівників необхідними даними про кількісний та якісний склад персоналу;

- мотиваційна – орієнтація працівників на покращення трудової діяльності в потрібному для організації напрямку [3, с. 15].

Із всієї сукупності цілей і напрямків проведення оцінки персоналу виділяють основну – покращити управління діяльністю підприємства. Підприємство не може розраховувати на довготривалий розвиток без ефективного управління людьми та організації їх діяльності.

При перевірці професійних якостей робітників, та й багатьох інших фахівців, є можливість розробити або застосувати існуючі методи перевірки рівня професіоналізму, такі як виконання перевіркової роботи, зміст якої повинен відповідати вимогам посадової інструкції. Рівень кваліфікаційних вимог визначається відповідно до цього або аналогічного документу, а зміст перевіркового завдання підбирається членами атестаційної комісії або лінійним керівником. Як правило, розряд виконуваної роботи для робітників встановлюється нормувальниками та технологами і проставляється в наряді на роботу, у змінно-добовому завданні. Для перевірки рівня кваліфікації одне або декілька з таких завдань дається працівнику, визначається час виконання завдання (за нормами часу) і якість. Рівень знань, теоретичної підготовки

перевіряється під час проведення іспиту, опитування по заздалегідь відомим питанням, що відбивають стандарт освіти, відповідний рівню кваліфікації, який перевіряється.

Методи анкетування, інтерв'ю, бесід, що дозволяють одержати інформацію шляхом відповіді на письмові або усні питання фахівця. Дані методи широко застосовуються в системі маркетингу, при необхідності виявлення ставлення до праці (наприклад, «Анкета про наявні і бажані повноваження»), при різного виду соціологічних дослідженнях і вимагають участі фахівців для розробки програми дослідження, його організації, проведення й наступної інтерпретації результатів.

Слід зазначити, що сертифікацію персоналу не потрібно асоціювати з атестацією. Адже мета атестації – визначення кваліфікації працівника з метою перевірки його відповідності займаній посаді. Мета сертифікації – встановлення рівня підготовки, професійних знань, навичок і досвіду фахівця для підтвердження його відповідності встановленим вимогам і визначення його можливостей належним чином здійснювати конкретні дії в тій або іншій сфері діяльності. Атестацію проводить працедавець (друга сторона), а сертифікацію – орган з сертифікації (третья сторона).

Таким чином, об'єктивну і незалежну оцінку забезпечує сертифікація персоналу. Сертифікація персоналу – встановлення відповідності якісних характеристик персоналу (освіта, рівень професійної компетентності) вимогам вітчизняних (міжнародних) стандартів.

Свідченням великої державної уваги до питань підвищення кваліфікації та підтвердження компетентності персоналу є введення Законом України «Про підтвердження відповідності» від 17.05.2001 р. № 2406-111 [1] нового об'єкта підтвердження відповідності – персоналу. Вимоги до людських ресурсів встановлені в національному стандарті ДСТУ ISO 9001–2001 [2]. Міжгалузеву координацію функціонального регулювання з питань управління якістю, згідно з Указом Президента України від 23.02.2001 р. № 113/2001, здійснює Державний комітет із питань технічного регулювання і споживчої політики (Держспоживстандарт України).

Нині можна вести мову про формування Держспоживстандартом України системи сертифікації персоналу в межах державної системи сертифікації – УкрСЕПРО. Цей уповноважений центральний орган виконавчої влади у сфері підтвердження відповідності надає повноваження органам із сертифікації персоналу через національні стандарти – ДСТУ та інші нормативні документи, визначає кваліфікаційні вимоги до аудиторів та фахівців, які здійснюють свою діяльність у сфері якості; організовує підготовку та атестацію аудиторів із сертифікації; затверджує та/або погоджує програми курсів навчання у закладах освіти, які здійснюють підготовку аудиторів із сертифікації.

До складу системи сертифікації персоналу в Україні, яку очолює Держспоживстандарт України, належать:

- аудитори із сертифікації систем управління якістю підприємств, галузевих систем управління якістю продукції, послуг, атестації виробництв;

- внутрішні аудитори систем управління, менеджери з якості та інші органи із сертифікації персоналу;
- навчальні і наукові центри Держспоживстандарту України.

Чинні методичні підходи до сертифікації персоналу в Україні полягають в оцінюванні його компетентності за результатами розгляду документів заявника, наступній безпосередній перевірці й оцінці кваліфікації заявника атестаційною комісією органу сертифікації персоналу (письмовий іспит, співбесіда, комбіновані методи тощо), а також у подальшому інспекційному нагляді за діяльністю особи що сертифікувалася. Претенденти, які здобули позитивний результат із сертифікації зараховуються, згідно з вимогами стандарту до Реєстру сертифікованого персоналу. Методи оцінки у процесі проведення сертифікації персоналу повинні відповідати структурі підприємства, характеру діяльності персоналу, бути простими і зрозумілими; містити 5–6 кількісних показників, поєднувати письмові та усні завдання.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про підтвердження відповідності» від 17.05.2001 р. № 2406-111 // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2001, N 32, ст. 169/Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2406-14>.
2. ДСТУ ISO 9001–2001. Системи управління якістю. Вимоги./Режим доступу: http://www.gereho.dp.ua/index/info_dstu_iso_9001-2009.html.
3. Білорус Т.В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства: [Текст] / Т. В. Білорус; Державна податкова адміністрація України, Національна академія держ. податкової служби України. – Ірпінь: Національна академія ДПС України, 2007. – 174 с.
4. Міждисциплінарний словник з менеджменту [Текст]: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / [авт. кол.: Черваньов Д. М. та ін.; за ред.: Д. М. Черваньова, О. І. Жилінської]. – К.: Нічлава, 2011. – 623 с.

Храмченко В.В.

студентка,

Науковий керівник: Овчаренко Т.С.

кандидат економічних наук, доцент,

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНА СИСТЕМА ЯК ЗАСІБ ЗМІЦНЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ

Соціальне партнерство – така система відносин між найманими працівниками і власниками засобів виробництва, при якій визнаються розбіжності економічних інтересів різних соціальних груп і право кожної з них відстоювати свої інтереси через пошук компромісів, шляхів взаєморозуміння й співробітництва в умовах злагоди. Соціальне партнерство є найприйнятнішим методом оптимізації досягнення балансу інтересів роботодавців та найманих працівників. Відносини соціального партнерства мають колективний характер, бо в їх основі лежить колективний інтерес