

**В. С. Зайцев,**  
кандидат економічних наук,  
м. Краматорськ

## СЕРТИФІКАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ – НОВА ТЕХНОЛОГІЯ ОЦІНЮВАННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ

Інтеграція України в європейський простір є стратегічним орієнтиром розвитку України і потребує адаптації вітчизняної економіки, її підприємств і фірм до європейських стандартів, норм, правил, що відповідно відзначається серйозними вимогами до персоналу підприємств і організацій. Якість і професійна компетентність персоналу є важливими чинниками, що забезпечують інноваційний розвиток і конкурентоспроможність. Україна за останні роки знизилася свій рейтинг глобального індексу конкурентоспроможності Світового Економічного Форуму, що негативно впливає на міжнародний імідж і стримує інвестиції в розвиток виробництва і персоналу [1]. Позитивною тенденцією в розвитку економіки України є підвищення ВВП і обсягів реалізації продукції у 2016 р. проти 2015 р., яку необхідно зберегти і надалі [2]. Тому стає актуальним питання визначення рівня компетенцій персоналу як важливого чинника формування нового якісного розвитку вітчизняних підприємств і організацій. В обґрунтуванні нових підходів до нарощування конкурентоспроможності вітчизняних підприємств вирішальну роль має посилення прямої взаємозалежності між потенціалом персоналу, розвитком його компетенцій і підвищенням продуктивності, якістю праці та ефективністю функціонування виробничої сфери тощо. Вимоги до наявності на підприємствах компетентного персоналу пред'являють міжнародні стандарти якості. В сучасних умовах одним з ефективних засобів оцінки компетенцій працівників, як свідчать наукові дослідження і практичний досвід, є сертифікація персоналу на відповідність корпоративним вимогам до робочих місць. Для досягнення цієї мети необхідне забезпечення новітніми теоретичними обґрунтуваннями вимог до компетенцій працівників, проведення оцінки на основі сертифікації найважливіших професій і посад як одного із основних напрямків стратегічного управління персоналом підприємств.

Теоретичні і практичні основи оцінювання компетенцій персоналу фірм і організацій та окремі питання його сертифікації розглянуто в працях закордонних науковців і практиків: М. Армстронга, П. Друкера [16], Р. Каплана і Д. Нортон [4], Нильс-Горана Ольве, Д. Бертрама, І. Робертсона і М. Келлінена, Д. Кембелла, Г. Хамела і К. Прахалада, Л. Спенсера-мол. і С. Спенсера ін. У роботах вітчизняних науковців Р.І. Байцара [10], В.М. Василенка [11], Н.М. Волкової [9], О.І. Амоши [13], О.І. Глухової [15], А.М. Колота [3], В.М. Петюха [5], Г.С. Су-

кова [12] та інших представлено дослідження щодо оцінювання компетенцій персоналу підприємств на основі застосування сертифікації. Вони розглядали сертифікацію фахівців як фактор покращення якості продукції, цілі і завдання сертифікації персоналу, її значення і переваги для підприємств і працівників, моделі вимог робочих місць до компетенцій фахівців, методи оцінювання персоналу. Слід визнати, що в системі управління персоналом тільки окремі підприємства використовують метод сертифікації, тому він потребує подальших наукових та прикладних розробок й адаптованості до сучасних умов господарювання.

**Метою статті** є теоретичні дослідження і обґрунтування оцінювання відповідності фахівців корпоративним вимогам на основі сертифікації та визначення її ролі в системі управління персоналом підприємства.

Українські вчені, виокремлюючи загальні тенденції еволюції та вияви сучасної ролі держави на ниві соціально-економічного, у тому числі соціально-трудоного, розвитку, визначають, що усвідомлюючи першість людського капіталу у формуванні конкурентних переваг, менеджмент організацій прагне вдосконалення форм, методів, напрямів управління персоналом, проте набір та зміст останніх часто не спрацьовує в умовах, коли економіка все більш функціонує на постіндустріальних засадах. Вони наголошують, що «треба усвідомлювати, що глобальна економіка щодня продукує нові проблеми, і необхідно шукати відповіді на питання, які ще вчора були другорядними або взагалі неактуальними» [3, с. 697]. Орієнтація сучасного бізнесу на потреби ринку, впровадження гнучких наукоємних комплексів, нових видів машин і технологій, в тому числі інформаційних, характеризують перехід від індустріальної до інформаційної економіки. Р. Каплан і Д. Нортон вважають, що «у компаніях інформаційної епохи можливості вдосконалення бізнес-процесів і, відповідно споживчої цінності, пропозиція залежить від здатності і бажання кожного працівника змінити свою поведінку і використовувати усі наявні знання для виконання стратегії» [4, с. 103]. Але для визначення здібностей, знань, можливостей і бажання необхідна оцінка компетенцій працівників, що заснована на сертифікації працівників, яка в сучасних умовах є новою технологією в системі управління персоналом підприємств. Цілком справедливо В. Петюх підкреслює, що «основним критерієм відбору персоналу на ринку праці є

наявність у претендента на заняття вакансії сертифіката відповідності/компетентності визначеного зразка, як додаткового підтвердження професіоналізму; роль сертифікації надзвичайно важлива у контексті забезпечення безперервної освіти працівників, підтримання їх конкурентоспроможності на вітчизняному та міжнародному ринках праці» [5, с. 65].

Оцінка законодавчої бази щодо сертифікації персоналу свідчить, що в Україні керуються міжнародними стандартами якості серії ISO 9001. Так, п. 6.2.2 ДСТУ ISO 9001:2009 (Вимоги) визначає, що «організація повинна: визначати необхідний рівень компетентності для персоналу, залученого до робіт, які впливають на відповідність продукції вимогам до неї; забезпечувати проведення навчання або вживати інших заходів для досягнення потрібної компетентності; оцінювати результативність ужитих заходів; забезпечувати обізнаність персоналу щодо доцільності та важливості своєї діяльності та щодо свого внеску в досягнення цілей у сфері якості; вести відповідні записи стосовно освіти, професійної підготовки, навичок і досвіду» [6, с. 5]. Законом України «Про технічні регламенти та оцінку відповідності» від 15.01.2015 р. № 124-VIII сертифікація визначається як «підтвердження відповідності третьою стороною (особою), яка є незалежною від особи, що надає об'єкт оцінки відповідності, та від особи, що заінтересована в такому об'єкті як споживач (чи користувач), яке стосується продукції, процесів, послуг, систем або персоналу» [7, с. 9]. Слід відзначити, що згідно європейського стандарту ENISO/IEC 17024:2012 в Україні затверджені наказом НААУ від 28.12.2012 р. № 163-я загальні вимоги до органів з сертифікації персоналу [8]. Сертифікація персоналу, яка проведена органами, акредитованими відповідно до міжнародного стандарту ISO/IEC 17024, є важливим аспектом перевірки компетентності мобільної й глобальної робочої сили. Стандарт встановлює вимоги органам, що здійснюють сертифікацію персоналу, а також вимоги до розробки й застосування схем із сертифікації персоналу [9, с. 50]. Даний стандарт є базою для розробки програм сертифікації фізичних осіб, що дозволяє не тільки на національному, а і на міжнародному рівні фахівцям окремих галузей підтверджувати свій рівень компетентності.

Координацію функціональної регуляції з питань управління якістю згідно з указами Президента України здійснює Державний комітет України з питань технічного регулювання і споживчої політики (Держспоживстандарт України). Зокрема, укази передбачають забезпечення підготовки і підвищення кваліфікації фахівців з управління якістю, розроблення відповідних навчальних програм, розвиток фундаментальних і прикладних досліджень з управління якістю. Держспоживстандарт України сформував порядок і умови сертифікації персоналу у межах державної системи сертифікації – УкрСЕПРО [10, с. 111]. Сертифікація відповідно до вказаної си-

стеми сприяє забезпеченню компетентними кадрами органи з оцінки відповідності, підвищує рівень знань аудиторів та ряду інших категорій фахівців, а вибраний Україною курс на європейську інтеграцію сприятиме визнанню сертифікатів компетентності персоналу, виданих у системі УкрСЕПРО, на міжнародному рівні.

Сертифікація персоналу на основі моделей вимог до компетенцій, які описують інтелектуальні і ділові якості працівника, його професійні знання, навички міжособистісної комунікації, необхідна для успішної професійної діяльності згідно стратегії розвитку підприємства. У процедурі сертифікації об'єктом є будь-який фахівець, який виявив бажання довести свою компетентність у певній галузі діяльності і претендує на отримання сертифіката, що дозволяє працювати в цій галузі. Сертифікація також передбачає перевірку діяльності сертифікованих фахівців протягом усього терміну дії сертифіката і можливість коригувальних заходів у разі порушень працівником правил робіт і їх якості. Перевага сертифікації порівняно з іншими методами оцінки персоналу полягає в її системності, тобто в сукупності учасників і правил проведення робіт з оцінки та підтвердження компетенцій працівника, об'єктивності та достовірності результатів оцінки компетенцій фахівців, об'єднаних спільністю одного або декількох властивостей і заходами, спрямованими на підтримання їх відповідності на рівні встановлених вимог. Сертифікат визначає відповідність працівника вимогам, а також розрив між необхідним та існуючим рівнем компетенцій, що стає підставою для подальшого професійного розвитку. По своїй суті, сертифікат компетентності являє собою документ, що свідчить про відповідність фактичних компетенцій, які вимагаються від працівника в певній ніші професійно-кваліфікаційного складу персоналу. В сучасних умовах, «сертифікат компетенції, ефективніше використовується саме як внутрішній документ підприємства, який може виступати як один із засобів, що визначає загальний і професійний рівень підготовки працівника і дозволяє адекватно реагувати на мінливі вимоги конкретного робочого місця» [11, с. 189]. Узагальнення структури факторів, що впливають на ефективність оцінки персоналу підприємств на основі сертифікації дозволяє поділити їх на ринкові, стратегічні, економічні, соціальні, організаційні та мотивуючі, які спрямовані на збереження діючих зон господарювання, освоєння нових ніш на товарних ринках, ефективне використання фінансових, матеріальних і трудових ресурсів з головною метою – відповідати вимогам і змінам зовнішнього і внутрішнього середовища (рис. 1).

Рішення проблеми оцінювання персоналу на засадах сертифікації можливе в тому разі, якщо керівник зацікавлений, щоб на підприємстві працювали компетентні, відповідальні і професійні співробітники, які володіють методами забезпечення якості.

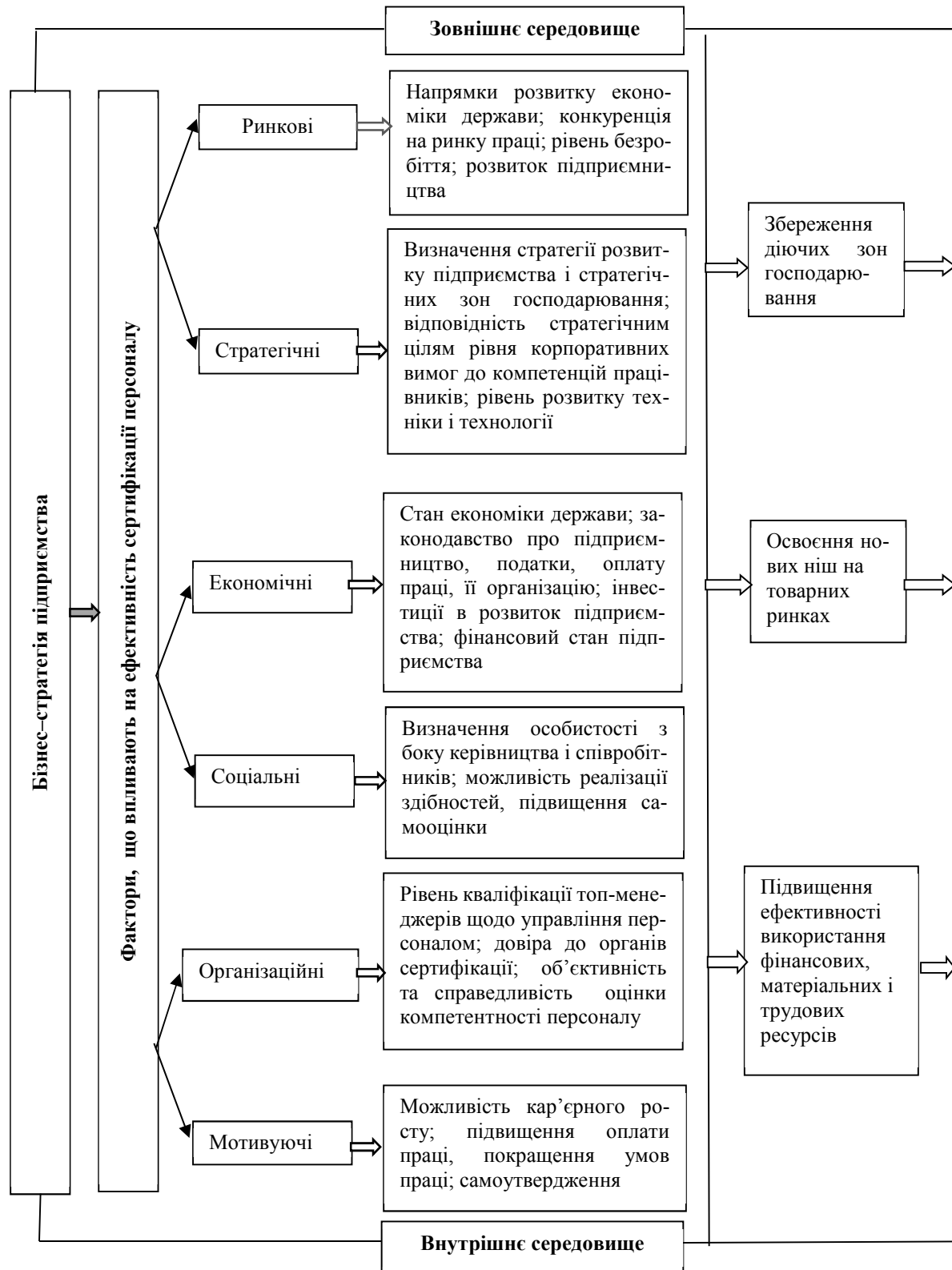


Рис. 1. Структура факторів, що впливають на ефективність сертифікації персоналу

Важливо відзначити, що сертифікація забезпечує об'єктивну та незалежну оцінку персоналу, спонукає його до ефективної діяльності, підвищує конкурентоспроможність на ринках праці. Як свідчить практика передових компаній, розробка механізму встановлення корпоративних вимог до компетенцій

працівників, що враховують специфіку конкретних робочих місць підприємства, вимоги кваліфікаційних довідників і потреби споживачів продукції або послуг, є основою системи управління персоналом за компетенціями. Така система сприяє підтриманню цілісності організації, яка базується на єди-

них корпоративних стандартах управління, стандартах якості, цінності підприємства і представляється у вигляді спеціальних моделей. У науковій літературі фахівці з менеджменту персоналу пропонують різні методи оцінки працівників і моделі компетенцій з корпоративними вимогами до конкретного робочого місця, які є основою для проведення сертифікації персоналу, але вони потребують адаптації до конкретних умов суб'єктів господарювання.

Слід визнати, що на державному рівні неможливо визначити усі критерії і вимоги до робочих місць і фахівців підприємств та організацій і відповідно об'єктивно і якісно провести процедуру їх сертифікації. Крім того, діючі міжгалузеві, галузеві, державні критерії, а також вимоги до рівня компетенцій, що розробляються різними установами, організаціями неповно і узагальнено описують вимоги до робочих місць і компетенцій, які необхідні для конкретних фахівців підприємств, але від їх діяльності залежить зростання реалізації продукції, її якість, прибуток. Тому при формуванні моделей вимог до компетенцій фахівців для проведення сертифікації персоналу підприємств необхідно узагальнені вимоги адаптувати до конкретних умов господарчої діяльності з визначенням стратегії розвитку підприємства, бізнес-процесів, стандартів якості, положень, посадових і робочих інструкцій, особливостей виробництва, принципів корпоративної культури, ключових і потенціальних бізнес-компетенцій провідних професій і посад, які підлягають сертифікації.

Відчуваючи необхідність удосконалення системи управління персоналом, підприємства, фірми та організації створюють власні моделі корпоративних вимог до робочих місць, компетенцій працівників і системи їх сертифікації. Виконані дослідження практики проведення сертифікації на підприємствах свідчать, що технологія внутрішньої фірмової сертифікації ґрунтується на ряді положень наведених нижче.

Враховуючи, що процедура сертифікації вимагає трудові і фінансові витрати, в першу чергу на підприємстві необхідно визначитися з конкретним переліком професій, посад, на які моделі корпоративних вимог до робочих місць і компетенцій працівника розробляються безпосередньо фахівцями підприємства або залученими зі сторони фахівцями акредитованих фірм і організацій, що мають відповідний досвід. Розробка моделей корпоративних вимог до робочих місць і компетенцій фахівців та практична реалізація компетенцій є вкрай складним і творчим процесом. Далі визначаються органи сертифікації, їх функції, механізм сертифікації, розробляються програми навчання фахівців, також проводиться їх навчання, що передують процедурі сертифікації. Для достовірності оцінки компетенцій фахівців при проведенні сертифікації застосовуються декілька видів інструментів (факторно-критеріальний аналіз виконуваних робіт, тестування, теоретичний

екзамен, розв'язання завдань тощо), а для економії часу і коштів рекомендується проводити одночасне оцінювання груп фахівців однієї спеціальності. Після проведення сертифікації персоналу проводиться порівняльний аналіз корпоративних вимог до робочих місць і компетенцій фахівців з фактичним рівнем. Процедура сертифікації також передбачає системний аудит сертифікованого персоналу, в процесі якого контролюється якість і своєчасність робіт та прийнятих рішень; при наявності відхилень, порушень, браку сертифікат вилучається і його поновлення проводиться в установленому порядку. Завершальним етапом процедури сертифікації є розробка заходів щодо підвищення рівня компетенцій фахівців підприємства, впровадження їх в бізнес-процеси та контроль виконання (рис. 2).

В Україні досвід впровадження внутрішньої фірмової сертифікації персоналу мають ПАТ «Новокраматорський машинобудівний завод» (НКМЗ), ПАТ «Старокраматорський машинобудівний завод», ПАТ «Краматорський завод важкого верстатобудування», ЗАТ «Київстар Дж. Ес. Ем.» та інші, також інтерес представляє система оцінки персоналу на основі моделей компетенцій керівників всіх рівнів і співробітників компанії ДТЕК.

ПАТ «Новокраматорський машинобудівний завод» впровадив програму внутрішньої фірмової сертифікації у декілька етапів: на першому етапі згідно стратегії підприємства були визначені провідні професії, які мають значущість для підприємства (верстатники, конструктори, технологи); на другому – сформовані корпоративні вимоги до робочих місць і працівників цих професій і моделі оцінки компетенцій і мотивації працівників, а також методика виявлення потенційних можливостей персоналу з покращення якості роботи. Для реалізації механізму оцінки персоналу на основі сертифікації на підприємстві створено виконавчий орган з сертифікації персоналу, мультидисциплінарну групу, сертифікаційну комісію. Сертифікація, що впроваджена на НКМЗ, складається з попереднього сертифікаційного навчання працівників, визначення особистих якостей оцінюваного працівника, його цінності на основі заповнення оцінного листа, факторно-критеріального аналізу, теоретичного екзамену, розрахунку комплексної оцінки згідно розробленої на підприємстві методики, а для кожного з видів сертифікаційних процедур встановлено коефіцієнт значущості [12, с. 74]. Такий процес сертифікації доволі складний і трудомісткий, пред'являє високі вимоги до персоналу, потребує значних витрат робочого часу як керівників підрозділів, так і фахівців служб управління персоналом, незважаючи навіть на те, що розрахунки комплексної оцінки проводяться автоматизовано. Вищевказане визначає можливість застосування такої процедури сертифікації персоналу на великих промислових підприємствах, які мають відповідні фінансові і трудові ресурси.

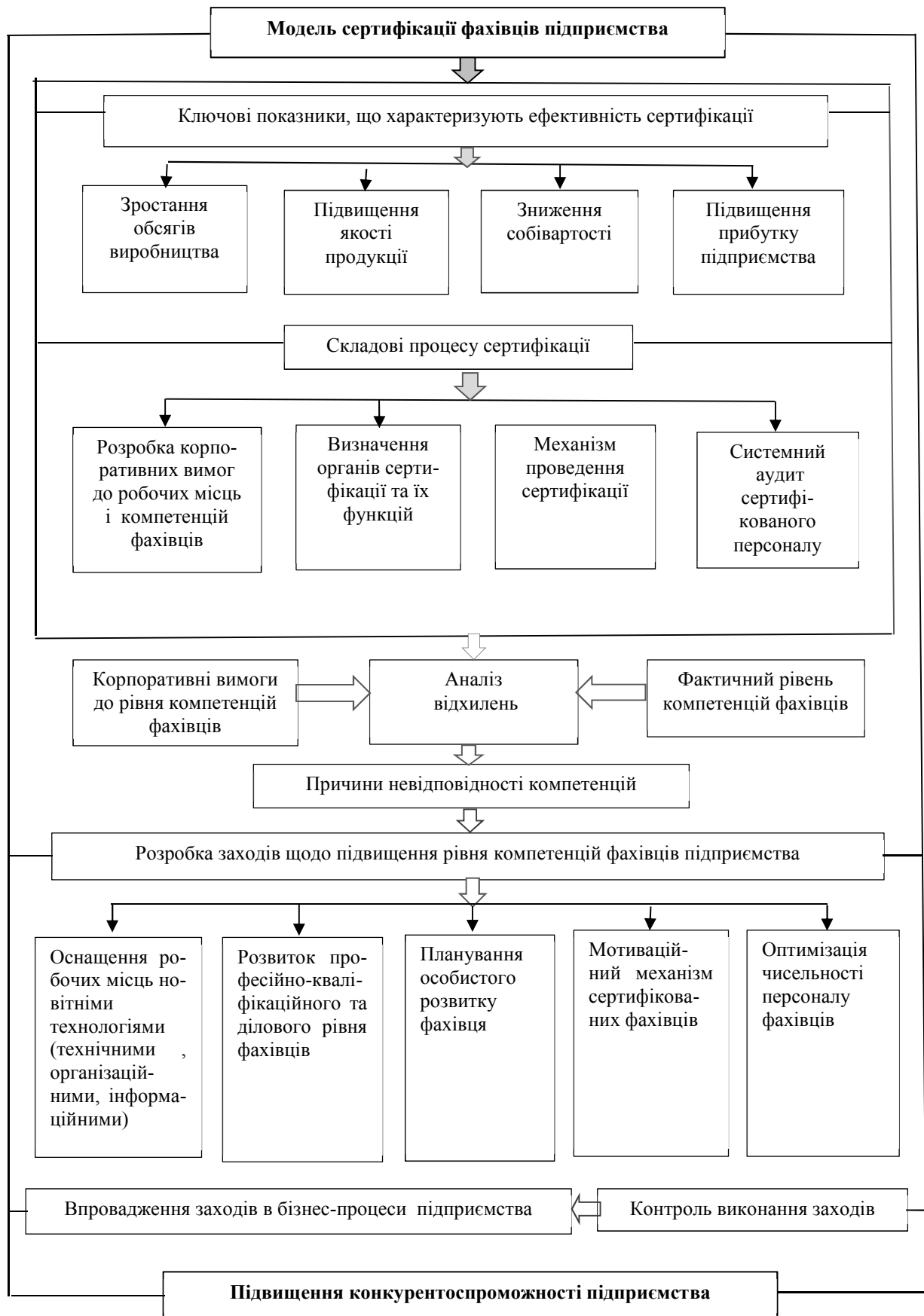


Рис. 2. Модель сертифікації фахівців промислового підприємства

У зв'язку зі зростанням попиту на послуги із сертифікації персоналу доречною є пропозиція щодо узагальнення та оприлюднення напрацювань щодо сертифікації персоналу державними органами та провідними підприємствами і фірмами, які можуть бути взяті за основу під час розроблення і впровадження власних процедур оцінювання персоналу та його сертифікації.

У сучасному інформаційному просторі з'явилися недобросовісні організації, які пропонують послуги з проведення оцінки компетентності персоналу з видачею різних зразків сертифікатів відповідності без наявності акредитації чи ліцензії, що не мають цінності на вітчизняному та міжнародному ринках праці. Тому на державному рівні необхідно визначити і затвердити перелік вітчизняних організацій, фірм, які акредитовані та визнані на міжнародному рівні щодо сертифікації персоналу відповідних спеціальностей, і оприлюднити цей перелік в ЗМІ і мережі Internet. Слід також враховувати, що «між органами, акредитованими різними членами Європейської кооперації з акредитації, Міжнародним форумом з акредитації є певна варіативність визначення категорій персоналу, що сертифікується, спеціальних критеріїв (оціночних ознак) до персоналу та у розв'язанні процедурних (методологічних) питань підтвердження компетентності» [15, с. 37].

Система сертифікації персоналу є актуальним інструментом управління персоналом, адже вона надає можливість отримати реальну оцінку якості підготовки, професійної придатності працівників, підвищення професіоналізму, заохочення працівників у професійному зростанні та удосконаленні політики розвитку персоналу. Необхідно додати, що одним з пріоритетних завдань в стратегічному управлінні персоналом у сучасних умовах є розробка моделей вимог до робочих місць і компетенцій фахівців певного напрямку діяльності та проведення на цій основі їх сертифікації. Слід погодитися з Г. Суковим, що головні завдання удосконалення системи управління персоналом промислових підприємства визначаються по таким напрямкам як: розробка і реалізація основних вимог до персоналу з урахуванням стратегії розвитку підприємства; розвиток професіоналізму та інноваційного потенціалу працівників; створення атмосфери довіри щодо стимулювання обміну знаннями; формування переконань відповідно до корпоративних цінностей [12, с. 36]. Зміни в зовнішньому і внутрішньому середовищі в нашій державі, бурхливий інноваційний розвиток техніки, нових технологій, особливо інформаційних, одночасно надають як великі можливості, так і серйозні ризики для кожної особистості, стійкості її існування, вносять невизначеність в життя і роботу практично кожного працівника. Як визначає П. Друкер, «реальність стрімко змінюється і потрібні зовсім інші підходи до працюючих в організації і до роботи... Людськи не потрібно «управляти», задача – направляти людей. Мета – зробити максимально продуктивними специфічні навички і знання кожного окремого працівника» [16, с. 40]. Управ-

ління персоналом на основі використання механізму сертифікації фахівців в такій ситуації набуває особливу значущість, оскільки дозволяє талановитим і ефективним працівникам реалізовувати свої здібності, підвищити статус і матеріальне благополуччя, а підприємству – будувати систему управління персоналом, яка швидко реагуватиме на зміни навколишнього середовища. В сучасних умовах значно зростає роль особистості працівника, знання його мотиваційних настанов, вміння їх формувати і направляти відповідно до стратегічних цілей підприємства. Наявність сертифікованих фахівців свідчить про тісний взаємозв'язок між сертифікацією і ефективністю праці, а також про спроможність підприємства виробляти високоякісну продукцію та виконувати складну роботу чи надавати послуги високого рівня.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** У сучасних умовах соціально-економічного розвитку Україна проводить політику пріоритетної спрямованості на розширення міжнародних контактів і економічних взаємозв'язків із західними країнами світу, що потребує від персоналу підприємств і організацій високого професійно-кваліфікаційного рівня і особистих якостей, тобто компетентність, підтвердження якої забезпечується новою технологією оцінювання персоналу – сертифікацією. Проведені дослідження свідчать, що сертифікація персоналу є значним важелем офіційного підтвердження якості робочої сили і актуальним інструментом управління персоналом. Тому потрібно розповсюджувати і впроваджувати вітчизняний практичний досвід сертифікації персоналу, який адаптований до сучасних умов, та удосконалювати правове і нормативне забезпечення функціонування процедури сертифікації фахівців в системі управління персоналом підприємств і організацій. Необхідно й надалі вивчати світовий досвід оцінювання компетенцій персоналу із застосуванням процедури його сертифікації та продовжувати її втілення в практичну діяльність, що дозволить підвищити інноваційний потенціал та конкурентоспроможність українських підприємств на вітчизняних та міжнародних ринках збуту продукції.

### Література

1. **Всемирный** экономический форум: Рейтинг глобальной конкурентоспособности 2016-2017. [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий. – 28.09.2016. – Режим доступа: <http://gtmarket.ru/news/2016/09/28/7304>.
2. **Статистична** інформація. Макроекономічні показники України [Електронний ресурс] // Укрстат. – Режим доступу: [www.vn.ukrstat.gov.ua](http://www.vn.ukrstat.gov.ua).
3. **Ресурси** та моделі глобального економічного розвитку: монографія / [Д.Г. Лук'яненко, А.М. Поручник, А.М. Колот, Я.М. Столярчук та ін.]; за заг. редак. докторів екон. наук, професорів Д.Г. Лук'яненка, А.М. Поручника. К.: КНЕУ, 2011. – 703 с.
4. **Каплан Роберт С.** Организация, ориентированная на стратегию. Как в новой бизнес-среде преуспевают организации, применя-

ющие сбалансированную систему показателей / Роберт С. Каплан, Дэйвид П. Нортона; пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2004. – 416 с. 5. **Петюх В.М.** Мотивація сертифікації працівників у сфері управління персоналом [Електронний ресурс] / В.М. Петюх, Я.Л. Захарченко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2013. – № 2. – С. 60-67. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttpp\\_2013\\_2\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttpp_2013_2_10). 6. **ДСТУ ISO 9001:2009** Система управління якістю. – К.: Держспоживстандарт України, 2009. – 26 с. 7. **Про технічні** регламенти та оцінку відповідності: Закон України від 15.01.2015 р. № 124-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 14. – Ст.96. 8. **Загальні** вимоги до органів, що здійснюють сертифікацію персоналу згідно ISO/IEC 17024:2012: Наказ НААУ від 28.12.12 р. №163-я [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://naau.org.ua/files:ocinka>. 9. **Волкова Н.** Сертифікація персоналу: нова версія міжнародного стандарту ISO/IEC 17024 / Н. Волкова, А. Муллін, Т. Сахно // Стандартизація. Сертифікація. Якість. – 2014. – № 4. – С. 50-58. 10. **Байцар Р.** Сертифікація професійної компетенції персоналу / Р. Байцар, М. Сколоздра, О. Герасим // Вимірювальна техніка та метрологія. – 2008. – № 69. – С. 108-113. 11. **Василенко В.Н.** Организация труда станочников: теория и практика повышения эффективности: монография / В.Н. Василенко, В.С. Зайцев; науч. ред. В.Н. Василенко; НАН Украины, Ин-т экономико-правовых исследований. – Донецк: Юго-Восток. – 2014. – 260 с. 12. **Суков Г.С.** Управление развитием персонала на машиностроительном заводе. Теория и практика: монография / Г.С. Суков, И.Я. Тупік, научн. ред. В.М. Данюк. – К.: КНЭУ, 2008. – 232 с. 13. **Амоша О. І.** Розвиток трудового потенціалу промисловості на засадах соціальної відповідальності: концептуальне та науково-методичне забезпечення / О. І. Амоша, Л. Л. Шамілева // Вісник економічної науки України. – 2016. – №2 (31). – С. 3-8. 14. **Каменська О.** Концепція управління людським капіталом промислового підприємства в умовах інноваційного розвитку // О. Каменська // Економічний вісник Донбасу. – 2016. – №3 (45). – С. 225-229. 15. **Глухова О.** Уніфікація критеріїв компетентності персоналу – запорука еквівалентного характеру сертифікації систем управління / О. Глухова, К. Карандєєв, Л. Суліма, А. Ходинська // Стандартизація. Сертифікація. Якість. – 2012. – № 1. – С. 36-44. 16. **Друкер Пітер Ф.** Задачи менеджмента в XXI веке: пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2004. – 272 с.

#### **Зайцев В. С. Сертифікація персоналу – нова технологія оцінювання компетенцій працівників підприємств**

Проведено теоретичні дослідження необхідності оцінювання компетенцій персоналу на основі нової технології – сертифікації. Встановлено, що сертифікація персоналу на основі моделей вимог до компетенцій необхідна для успішної діяльності підприємства. Обґрунтовано, що сертифікат визначає

відповідність працівника вимогам, а також розрив між необхідним і існуючим рівнем компетенцій, що стає підставою для його професійного розвитку. Визначено, що методика проведення сертифікації в системі управління персоналом потребує подальших наукових та прикладних розробок, а також адаптованості до сучасних умов функціонування, що сприятиме підвищенню конкурентоспроможності українських підприємств.

*Ключові слова:* персонал, оцінювання, компетенції, сертифікація, якість, стандарти ISO, знання, фахівець, модель корпоративних вимог.

#### **Зайцев В. С. Сертифікация персонала – новая технология оценивания компетенций работников предприятий**

Проведены теоретические исследования необходимости оценивания компетенций персонала на основе новой технологии – сертификации. Установлено, что сертификация персонала на основе моделей требований к компетенциям необходима для успешной деятельности предприятия. Обосновано, что сертификат определяет соответствие работника требованиям, а также разрыв между необходимым и существующим уровнем компетенций, что является основанием для его профессионального развития. Установлено, что методика проведения сертификации в системе управления персоналом требует дальнейших научных и прикладных разработок, а также адаптированности к современным условиям функционирования, что будет способствовать повышению конкурентоспособности украинских предприятий.

*Ключевые слова:* персонал, оценивание, компетенции, сертификация, качество, стандарты ISO, знания, профессионал, модель корпоративных требований.

#### **Zaytcev V. S. Personnel certification is a new technology of competencies assessment of employees in enterprises**

The theoretical study about a necessity of personnel competencies assessment based on a new technology – certification was conducted. It was established that certification of personnel based on models of competence requirements is necessary for the successful operation of the enterprise. It was justified that the certificate determines the employee's compliance with the requirements as well as the gap between the necessary and existing level of competences, which is the basis for his professional development. It was established that the methodology of certification in the human resources management system requires further scientific and applied developments, as well as adaptability to modern operating conditions, which will help to increase the competitiveness of Ukrainian enterprises.

*Keywords:* personnel, estimation, competences, certification, quality, standards of ISO, knowledge, professional, model of corporate requirements.

Стаття надійшла до редакції 27.01.2017

Прийнято до друку 22.03.2017