

## СЕРТИФІКАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ: СИСТЕМНИЙ ПІДХІД

© Захарченко Я.Л., 2013

Процеси глобалізації ринкового середовища і науково-технічний прогрес висувають нові вимоги до рівня компетентності працівників, як основного чинника забезпечення конкурентоспроможності будь-якої організації. Одним з найбільш популярних і актуальних способів оцінювання рівня знань, вмінь і навичок працівників є сертифікація. На жаль, навіть і сьогодні доволі багато роботодавців і працівників не розуміють змісту самого процесу сертифікації, помилково ототожнюючи її з атестацією та іншими процедурами підтвердження відповідності. Сертифікація персоналу – це процедура встановлення відповідності якісних характеристик персоналу до вимог вітчизняних та / або міжнародних стандартів; призначена оцінити рівень професіоналізму фахівця відповідно до зовнішніх професійних стандартів, тобто розроблених поза конкретною організацією. Однією з основних умов забезпечення ефективного функціонування процедури сертифікації персоналу є використання системного підходу під час її формування, адже сертифікація персоналу – це багатоеlementна та мультирівнева система. Основними елементами системи сертифікації персоналу є суб'єкт оцінювання, об'єкт оцінювання, предмет оцінювання, методи оцінювання, процедура оцінювання. Окремо потрібно відзначити, що система сертифікації не є чимось відокремленим стосовно інших процесів, вона є частиною внутрішнього (організація) і зовнішнього (економічний простір на макрорівні) середовища, їхньою підсистемою.

**Ключові слова:** сертифікація, персонал, система, формування, ефективність, елементи.

I. Zakharchenko

SHEE “Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman”

## PERSONNEL CERTIFICATION: SYSTEMS THINKING

© Zakharchenko I., 2013

Globalization of the market environment and technological progress put forward new requirements for the competence of employees as the main factor of competitiveness of any organization. One of the most popular and current methods of evaluation of knowledge and skills of employees is certification. Unfortunately, even today, a lot of employers and employees do not understand the substance of the certification process and identify it by mistake with the certification and other conformity assessment procedures. Personnel certification is a procedure which aims at establishing whether the qualitative characteristics of the personnel meet domestic and / or international standards; designed to assess the level of professionalism in accordance to external professional standards that developed out of a particular organization. One of the basic conditions for effective functioning of procedures for personnel certification is the usage of a systematic approach during formation of the procedure, because the personnel certification - is complex and multilevel system. The main elements of the personnel certification are an assessment object, assessment subject, evaluation methods, evaluation procedure. It should be noted that the certification system is not something separate for other processes, but part of the internal (organization) and external (economic space at the macro level) environment, their subsystem.

**Key words:** certification, personnel, system, formation, efficiency, elements.

**Постановка проблеми.** Останнім часом у розвинених країнах світу все більшої популярності набувають процедури сертифікації персоналу. Це пов'язано, насамперед, з реальними потребами

організацій у висококваліфікованих кадрах, компетентність яких може бути підтверджена не тільки дипломом про освіту, отриманим у навчальному закладі, а й сертифікатом, який свідчитиме про проходження особою додаткової професійної підготовки, наявність у неї унікальних і актуальних знань, вмій і навичок. Сьогодні питання формування системи сертифікації персоналу є як ніколи актуальним, що пов'язано з необхідністю досягнення економічних і соціальних цілей держави (підвищення конкурентоспроможності вітчизняної економіки, трудових ресурсів, освітніх послуг тощо).

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанням формування системи сертифікації персоналу займалися такі дослідники, як Дж. Хейл, Дж. Маккілліп, М. Лінглік-Холл, А.М. Яшин, Г.В. Ніколаєва, Н.Д. Машукова, Н.Ю. Посталюк, М.Є. Курочкін, М.Я. Мухаровський, О.І. Глухова. Вони розглядали цілі і завдання сертифікації персоналу, визначили основні відмінності сертифікації від атестації персоналу та інших форм підтвердження відповідності, розглядали основні етапи створення центру з сертифікації. Більшість дослідників наголошували на визначальній ролі асоціацій роботодавців у формуванні систем сертифікації персоналу та підвищенні їх популярності серед інших учасників ринку праці. Важливо відзначити, що науковці розглядають сертифікацію персоналу не тільки як інструмент, що здатний виконувати внутрішньофірмові завдання, а й як засіб досягнення регіональних і загальнодержавних економічних, соціальних, політичних і духовних цілей. Також дослідники акцентували увагу на тому, що сертифікація може бути як обов'язковою, так і добровільною, що безперечно визначає умови і фактори формування системи сертифікації, правові межі її дії.

**Мета дослідження.** Дослідити сутність понять “сертифікація персоналу” і “система сертифікації”, визначити роль і місце сертифікації персоналу на сучасному етапі розвитку соціально-економічних відносин, розглянути основні елементи системи сертифікації персоналу.

**Результати дослідження.** 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. В іншому випадку він ризикує виявитися незатребуваним на ринку праці. Вузьку спеціалізацію та унікальні знання та 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. Зазначений недолік може бути усунутий шляхом організації проходження додаткової підготовки працівників на робочому місці. Необхідно також відзначити, що в умовах нестабільного економічного середовища фахівці не рідко змінюють місце роботи. При цьому на новому місці фахівець повинен підтвердити (зазвичай, документально) свою компетентність, зокрема проходження ним додаткової підготовки. Варто відзначити, що при проведенні IPO (від англ. Initial Public Offering – первинне розміщення акцій), укладанні контрактів або при проведенні тендерів / конкурсів здебільшого також перевіряється компетентність персоналу потенційного постачальника на основі наданих об'єктивних даних – свідоцтв, атестатів, сертифікатів про освіту і додаткову підготовку працівників. Часто процедури акредитації, атестації або сертифікації вимагають наявності в організації компетентного персоналу, який отримав додаткову спеціальну підготовку. Деякі види підготовки є обов'язковими, наприклад, в галузі професійної безпеки та охорони праці.

Очевидним є той факт, що будь-яка організаційна система, навіть з найдосконалішою структурою, докладно і ретельно описаною в документах, не стане ефективною, якщо не буде забезпечена спеціально підготовленими людьми. Вона не буде ефективною, якщо особи, що в ній задіяні, не будуть готові до колективної роботи задля досягнення єдиної мети. Одним із способів оцінювання персоналу є атестація, яка полягає у оцінюванні відповідності професійного рівня працівників до кваліфікаційних вимог і посадових обов'язків. Однак під час атестації виникають проблеми, основними серед яких є:

– персонал оцінює безпосередньо керівництво підприємства, яке, зазвичай, вже має сформовану думку про переваги або недоліки працівника, а отже, оцінка не може бути достатньо об'єктивною;

– керівник підприємства не завжди може компетентно оцінити співробітника, який має відмінну від нього спеціалізацію.

Вирішення вищезазначених проблем є можливим під час проведення сертифікації персоналу – офіційного підтвердження компетентності (кваліфікації, теоретичної і практичної підготовки) особи у конкретному виді діяльності.

Необхідно відзначити, що проводячи аналіз діяльності та фактичного стану організації, керівник, насамперед, повинен з'ясувати чи дозволяє якість людських ресурсів організації забезпечити ефективну діяльність відповідно до обраної стратегії. Для здійснення цього аналізу необхідною є оцінка третьої, незалежної сторони фактичного якісного і кількісного складу персоналу, його особливостей.

Важливо наголосити, що сертифікація не матиме сенсу, якщо вона не переслідує конкретні економічні чи соціальні цілі. Можна визначити такі основні цілі сертифікації персоналу [1]:

Ø створення умов для роботи підприємств, організацій, установ усіх форм власності на єдиному товарному ринку України та випуску конкурентоспроможної продукції і надання якісних послуг, а також для їх успішної діяльності в міжнародному економічному, науково-технічному просторі;

Ø захист споживача від недобросовісного виробника, що використовує під час створення продукції (надання послуги) трудові ресурси, що мають такий рівень професійної підготовки та кваліфікації, який не відповідає заявленій якості продукції, що випускається, або наданої послуги;

Ø сприяння підприємствам, організаціям і установам у компетентному виборі персоналу на ринку праці;

Ø підтвердження можливостей підприємства, організації, установи щодо забезпечення заявлених показників якості, використовуваним персоналом;

Ø гарантування безпеки навколишнього середовища, життя, здоров'я та майна, що обумовлені компетентністю посадових осіб та окремих категорій персоналу.

Все вищенаведене є свідченням важливості такого процесу, як сертифікація персоналу. Такого роду сертифікація може бути здійснена як на національному рівні згідно з законодавчими нормативними вимогами, так і на міжнародному рівні – відповідно до міжнародних стандартів.

Оскільки поняття “сертифікація персоналу” є багатогранним, що пов'язано з його мультифункціональністю, автори і дослідники дають йому дещо різні визначення (табл. 1).

Таблиця 1

**Визначення поняття “сертифікація персоналу” у літературних джерелах**

№ з/п	Літературне джерело	Визначення поняття “сертифікація персоналу”
1	Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.	Сертифікація персоналу – це процедура підтвердження відповідності, за допомогою якої незалежна установа засвідчує в письмовій формі про те, що працівники сертифікованої організації відповідають професійним стандартам (кваліфікаційним вимогам).
2	Г. Николаева. Добровольная сертификация персонала. Что она дает работнику, работодателю и всей экономике? [Электронный ресурс] / Николаева Г. – 2006. – Режим доступа: <a href="http://www.otiss.ru/txts/anons2.htm">http://www.otiss.ru/txts/anons2.htm</a>	Сертифікація персоналу – це процедура визначення та документального підтвердження незалежною організацією відповідності професійної компетенції працівників вимогам професійних стандартів.
3	Проект Закону України “Про професійний розвиток працівників” від 07.02.2008 № 2019	Сертифікація персоналу – процедура, за допомогою якої визначений в установленому порядку орган документально засвідчує відповідність персоналу вимогам, установленим законодавством України, чи міжнародним вимогам.

№ з/п	Літературне джерело	Визначення поняття “сертифікація персоналу”
4	Официальный сайт ООО “Центр экспертизы и сертификации” [Электронный ресурс] / Режим доступа: <a href="http://center-expert.org/sertper-sonal.htm">http://center-expert.org/sertper-sonal.htm</a>	Сертифікація персоналу – встановлення відповідності якісних характеристик персоналу вимогам вітчизняних та / або міжнародних стандартів).
5	McKillip J., Owens J. Voluntary professional certifications: Requirements and validation activities. The Industrial Organizational Psychologist [Електронний ресурс] / J. McKillip, J. Owens // . – 2000. – Режим доступу: <a href="http://www.siop.org/tip/backissues/TipJuly00/09McKillip.aspx">http://www.siop.org/tip/backissues/TipJuly00/09McKillip.aspx</a> .	Сертифікація персоналу – це процес, який сфокусований на обмеженні використання назви певної професії лише особами, які мають відповідний професійно-кваліфікаційний рівень, досвід роботи і підтримують високий рівень ефективності діяльності.
6	Lengnick-Hall Mark L. What is the value of human resource certification? A multi-level framework for research / M. L. Lengnick-Hall, H. Aguinis // Human Resource Management Review. – 2012. – Vol. 22. – P. 247.	Сертифікація персоналу – це процес, за допомогою якого уряд або приватна асоціація оцінює особу і публічно заявляє, що її діяльність відповідає певним стандартам.

Можна дійти висновку, що при визначенні поняття “сертифікація персоналу”, науковці з країн СНД роблять акцент на тому, що сертифікація – це процедура підтвердження відповідності, в той час як на Заході та в США, сертифікація більшою мірою розглядається, як інструмент захисту і регулювання ринку праці.

Необхідно відмітити, що сертифікація ні в якому разі не замінює базову освіту і не ставить її під сумнів. Оскільки інтенсивний розвиток промисловості та послуг з кожним роком висуває до фахівців нові вимоги до рівня знань техніки, технології, програмного забезпечення, нормативних документів, з'являється необхідність у періодичній перевірці їх професійних кваліфікацій на відповідність прийнятим сьогодні критеріям. Об'єктивну і незалежну оцінку в цьому випадку здатна забезпечити саме сертифікація. При цьому вимоги до фахівців і порядок оцінювання відповідності встановлює не держава, а спілки (асоціації) роботодавців.

Як уже зазначалося вище, атестація є одним із способів оцінювання знань, вмінь і навичок працівників, проте її не потрібно ототожнювати з сертифікацією. Мета атестації полягає у визначенні рівня кваліфікації працівника з метою перевірки його відповідності займаній посаді. Метою ж сертифікації є встановлення рівня підготовки, професійних знань, умінь і досвіду фахівця для підтвердження відповідності його кваліфікації до вимог професійного стандарту, а також визначення його можливостей належно здійснювати конкретні дії в тій чи іншій сфері діяльності. Атестацію проводить роботодавець (друга сторона), а сертифікацію – Центр сертифікації (третья, незалежна сторона). Атестація персоналу може бути як внутрішньою, так і зовнішньою (незалежною, організованою третьою стороною). Сертифікація – завжди незалежна і проводиться лише третьою стороною, оскільки роботодавець не може сам сертифікувати свій персонал. Проте, якщо незалежна атестація персоналу супроводжується видачею персоналу документа встановленого зразка, то це вже є сертифікація. Але, якщо роботодавець хоче прийняти за результатами оцінювання свого персоналу певне адміністративне рішення (звільнення, підвищення у посаді тощо), він повинен проводити саме атестацію. Тільки на підставі атестації, відповідно до законодавства України, роботодавець може прийняти адміністративне рішення стосовно працівників організації. У зв'язку з тим, що сертифікацію доволі часто ототожнюють з іншими процесами оцінювання, Дж. Хейл запропонувала чіткий опис “посвідчень” та їх коротку характеристику (див. табл. 2).

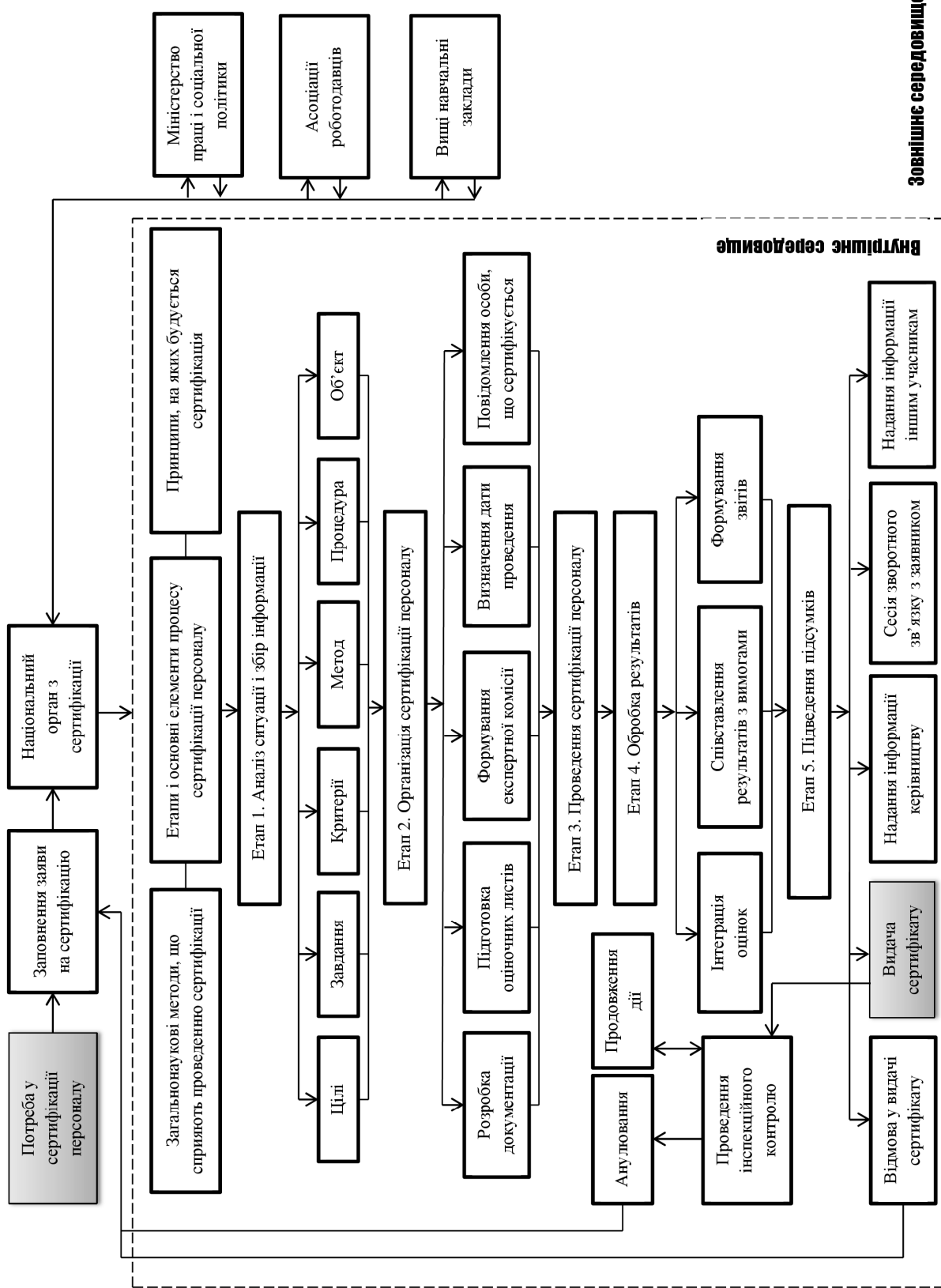
## Порівняння сертифікату з іншими видами “посвідчень” [2]

Характеристика / посвідчення	Рівні знань	Сертифікат	Ліцензія	Акредитація
<b>Надається ким</b>	Університети, школи	Роботодавці, постачальники, незалежні агентства	Державні органи та їхні представництва	Державні та недержавні органи
<b>Надається кому</b>	Людам	Людам, на продукти і процеси	Людам	Університетам, школам
<b>Стандарти, що використовуються</b>	Навчальні і професійні	Виконання, професійні, галузеві	Безпеки, професійні	Навчальні

Під “посвідченням” Дж. Хейл розуміє документ, марку, штамп, який надається людині, організації або програмі, яка відповідає певному набору стандартів. Різновидами “посвідчень” є рівні знань, сертифікати, ліцензії, акредитації. Всі вони схожі між собою за своїм призначенням, а саме виконують функції підтвердження компетентності, контролю діяльності і захисту суспільства.

Для розуміння змісту системи сертифікації персоналу необхідно також дати визначення поняттю “система”, яке є основоположним в цьому словосполученні. З філософського погляду поняття “система” тлумачиться як “категорія, що визначає об’єкт, який організований в якості цілісності, де енергія зв’язків між елементами системи збільшує енергію цих зв’язків з елементами інших систем, та, що задає онтологічне ядро системного підходу” [3, с. 619]. Якщо ж підходити до розуміння цього поняття у ширшому трактуванні, то система визначається як реально існуючий об’єкт, сукупність елементів, які перебувають у взаємодії між собою і породжують певне цілісне утворення. Згідно з загальною теорією систем (ЗТС), “система – це реальна або мисляча сукупність частин (елементів, сутностей), цілісні властивості яких визначаються зв’язками (відношеннями, взаємодіями) між частинами. Система – це органічна множина взаємодіючих елементів” [4, с. 44]. Отже, можна зробити висновок, що система – це сукупність взаємопов’язаних, упорядкованих за певними якостями елементів, яка утворює порівняно стійку єдність і характеризується внутрішньою цілісністю, що виражена у відносній автономності існування цієї сукупності в навколишньому середовищі. Одним із факторів, що визначає поняття “система”, є структура. Під структурою зазвичай розуміють сукупність стійких зв’язків між елементами, їх організацію, просторове розміщення тощо. Проте під поняттям “структура”, насамперед, потрібно розуміти закономірні зв’язки елементів, насамперед, інтегровані зв’язки. Однак хоча поняття “структура” є основоположним при визначенні системи, не варто применшувати значимість самих елементів, без яких створення і існування самої системи є неможливим. Елементи є неподільними компонентами системи, які визначають характер зв’язків у середині неї. Можна зробити висновок, що елементи є матеріальними носіями зв’язків, що складають структуру системи. Тому якість системи як утворення визначається самими елементами, їх змістом, властивостями, кількістю, а також її структурою – зв’язками та взаємодіями між елементами. Отже, в цьому випадку під елементом потрібно розуміти нерозкладний компонент системи. В інших же умовах елемент може розглядатися як підсистема, котра використовується для аналізу високо- і складноорганізованих систем та систем, що саморозвиваються. У результаті, підсистема як елемент системи, своєю чергою, може стати системою по відношенню до елементів, що її становлять. Таке ж відносне співвідношення можна спостерігати і між поняттями “система” та “елемент”, коли вони переходять один в одного.

Система сертифікації персоналу, як і будь-яка інша система, є сукупністю елементів, які визначають її зміст (рисунок). Основними елементами системи сертифікації персоналу є суб’єкт, об’єкт, предмет, методи і процедура оцінювання.



Система сертифікації персоналу

Суб'єктом оцінювання виступає третя незалежна сторона. На рівні підприємства – це може бути орган оцінювання, що створений на базі Департаменту управління персоналу. На рівні держави – орган з сертифікації, що призначений / уповноважений на виконання робіт у державній системі сертифікації (наприклад, УкрСЕПРО – Українська національна система сертифікації).

Об'єктами сертифікації можуть бути:

- 1) фізичні особи, які добровільно побажали отримати документальне підтвердження відповідності своєї професійної підготовки або компетентності до вимог професійного стандарту займаної або передбачуваної в перспективі посади / професії;
- 2) посадові особи, фахівці, керівники трудових колективів, окремі категорії персоналу;
- 3) окремі трудові колективи щодо всього кадрового потенціалу або якоїсь його частини;
- 4) окремі категорії працівників.

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

Основними методами сертифікації персоналу є тестування і стажування. Зазвичай, під час сертифікації персоналу використовуються кваліфікаційні тести, які містять тестові завдання з теорії та практичні кейси з відкритими або ж закритими відповідями. Стажування може відбуватися як на робочому місці працівника, який бажає сертифікуватися, так і на базі органу з сертифікації, якщо він має можливість його організувати.

Процедура сертифікації передбачає такі основні етапи, як подання заявки на сертифікацію, оцінювання відповідності об'єкта сертифікації до встановлених вимог, аналіз результатів оцінювання відповідності, прийняття рішення з сертифікації, інспекційний контроль за схемою сертифікації. Процедура сертифікації персоналу визначається організацією з сертифікації або Положенням про сертифікацію, яке розробляється і затверджується на підприємстві.

Варто відмітити, що необхідною умовою ефективного функціонування системи сертифікації персоналу є її зв'язок як з внутрішнім, так і зовнішнім середовищем, яке вносить в неї корективи відповідно до потреб звичайних підприємств та соціально-економічних цілей держави.

Також потрібно відзначити особливу роль асоціацій роботодавців у процесі розвитку системи 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 на основі встановлення вищого рівня оплати праці для сертифікованого персоналу.

На жаль, досвід показує, що нині існують певні проблеми галузі підвищення якості робочої сили, зумовлені, насамперед, неготовністю роботодавців чітко сформулювати свої вимоги до якості. Ця обставина ускладнює визначення потреби в підготовці кадрів з урахуванням мінливої професійно-кваліфікаційної структури регіонального ринку праці, розроблення та впровадження галузевих систем професійних стандартів. До того ж роботодавці не приділяють належної уваги питанню матеріального стимулювання сертифікованого персоналу, що відштовхує більшість працівників від ідеї проходження сертифікаційних випробувань.

Потрібно відзначити, що формування системи сертифікації персоналу є актуальним інструментом управління ринком праці, адже доволі часто можна почути думки про те, що якість робочої сили в Україні не відповідає вимогам сучасного ринку праці. Про це багато говорять і пишуть компанії, що займаються підбором персоналу. Рекрутери відзначають різке збільшення попиту на кваліфіковані кадри, який доволі часто неможливо задовольнити. "Існує значна прірва між тим, що продукує українська система освіти, та потребами ринку праці", - заявляють вони. Сформоване положення справ спричиняє цілком обґрунтовану стурбованість, оскільки в умовах глобалізації економіки кваліфіковані людські ресурси стають одним з найважливіших факторів конкурентоспроможності країни.

До основних причин, що зумовили сучасну ситуацію на ринку праці, потрібно зарахувати:

- відсутність ефективного механізму взаємодії сфери праці з системою професійної освіти, який би забезпечив формування висококваліфікованої робочої сили у відповідності до нових економічних умов;
- відсутність єдиної для всієї країни системи підтвердження рівня кваліфікації працівників.

Наявна сьогодні практика оцінювання кваліфікацій працівників в організаціях різних галузей економіки, а також випускників закладів професійної освіти, зводиться до проведення квалі-

фікаційного іспиту чи атестації, які зазвичай мають лише формальний характер. Тому документ, який за своєю суттю призначений для підтвердження кваліфікації працівника (диплом), насправді є лише документом, що підтверджує проходження певного курсу освіти або навчання. Окрім цього, керівник приватного підприємства може присвоїти працівнику практично будь-який кваліфікаційний розряд і зробити відповідний запис у трудовій книжці. У цих умовах роботодавець, наймаючи нового працівника у свою організацію, не має можливості спочатку оцінити рівень його кваліфікації та компетентності.

Досвід країн з розвинутою економікою свідчить про те, що вищезазначені проблеми значною мірою можуть бути вирішені шляхом створення системи добровільної сертифікації персоналу (СДСП), яка в останні роки доволі успішно розвивається в європейських країнах. Найінтенсивніший розвиток СДСП за кордоном почався в останні 10 років з усвідомленням необхідності та корисності сертифікації серед численних кіл у бізнесі, економіці та в урядах різних країн. Як результат розвитку системи в 2003 р. був прийнятий Міжнародний стандарт ISO / IEC 17 024:2003, який встановлює “Загальні вимоги до організацій, які проводять сертифікацію персоналу”. В Україні теж почалася доволі серйозна робота в цьому напрямку. У Проекті Закону України “Про професійний розвиток працівників” питанню сертифікації персоналу був виділений навіть цілий розділ, проте, на жаль, його видалили з часом.

**Висновки.** Сертифікація персоналу – це процедура визначення та документального підтвердження незалежною організацією відповідності професійної компетенції працівників до вимог професійних стандартів. Необхідною умовою дослідження сертифікації персоналу є використання системного підходу, який полягає в дослідженні об'єкта (сертифікації) як цілісної множини елементів в сукупності відношень і зв'язків між ними, тобто розгляд об'єкта як системи. Оскільки сертифікація персоналу є багатоелементною та багаторівневою системою, особлива увага повинна бути приділена саме процесу її формування, як одного з факторів підвищення ефективності її майбутнього функціонування. Необхідно зазначити, що ефективність системи сертифікації персоналу також 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. Основною метою формування системи сертифікації персоналу є створення умов для підготовки кваліфікованих фахівців, затребуваних на сучасному ринку праці, здатних стати кадровою основою українських підприємств. Сьогодні ця процедура розглядається як офіційне підтвердження якості робочої сили та як чинник, що багато в чому визначає конкурентоспроможність працівника на вітчизняному і міжнародному ринках праці, а отже, і розвиток виробництва, загалом, його ефективність.

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

1. Яшин А. Н. Сертификация персонала – инструмент повышения конкурентоспособности предприятия [Электронный ресурс] / А. Н. Яшин. – Режим доступа: [http://www.subcontract.ru/Conf2005/Disk/reports/18\\_Yashin.htm](http://www.subcontract.ru/Conf2005/Disk/reports/18_Yashin.htm). 2. Cohen Debra J. Identifying the value of HR certification: Clarification and more complex models required // Human Resource Management Review. – 2012. – Vol. 22. – P. 260. 3. Новейший философский словарь / Сост. А.А. Грицанов. – Мн.: Изд. В.М. Скакун, 1998. – 896 с. 4. Акимова Т.А. Теория организации: учеб. пособие для вузов / Т.А. Акимова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 367 с.