

организации // Управление персоналом, N 10. – 2008. – с.

9. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамога М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник/ - М.: ИНФРА-М, 2010. - 896 с.

10. Лук'янченко Н.Д. Аудит персоналу: навчальний посібник/ - Донецьк: ДонНУ, 2011. - 389 с.

11. Никонова Т. В., Сухарев С. А. Управленческий аудит: персонал.— М.: Экзамен, 2002. — 224с.

12. Одегов Ю. Г., Никонова Т.В. Аудит и контроллинг персонала.— М.: Экзамен, 2002.— 448 с.

13. Одегов Ю. Г., Абдурахманов К. Х., Котова Л. Р. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход. — М.: Альфа-Пресс, 2011. — 752 с.

14. Снявцев Т. Комплексный аудит системы управления персоналом //Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2007, N 3.

15. Шулуус А. А., Попов Ю. Н. Социальный аудит. - М.: АТИСО, 2008. - 602 с.

16. <http://uk.wikipedia.org/wiki/Gap-аналіз>

УДК 005.95/96:005.336.5(100)

СЕРТИФІКАЦІЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Захарченко Я.Л., аспірант, кафедра управління персоналом та економіки праці, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

Захарченко Я.Л. Сертифікація кваліфікації фахівців з управління персоналом: зарубіжний досвід

Розглядається сутність і значення процесу сертифікації працівників, зокрема фахівців з управління персоналом, його відмінність від акредитації та ліцензування в контексті впливу на функціонування ринку праці і економічне середовище загалом. Досліджується зарубіжний досвід сертифікації фахівців з управління персоналом на основі аналізу змісту сертифікаційних програм, розроблених найбільш відомими сертифікаційними організаціями Європи та США. Особливу увагу приділено класифікації вигод і втрат, пов'язаних з процесом сертифікації фахівців з управління персоналом, які, в свою чергу, розглядаються на трьох рівнях: індивідуальному, організаційному та загальнопрофесійному.

Ключові слова: кваліфікація працівників, ліцензування, акредитація, сертифікація фахівців з управління персоналом, організації з сертифікації, сертифікаційні програми, наслідки сертифікації фахівців з управління персоналом.

Захарченко Я.Л. Сертифікация квалификации специалистов по управлению персоналом: зарубежный опыт

Рассматривается сущность и значение процесса сертификации работников, в частности специалистов по управлению персоналом, его отличие от аккредитации и лицензирования в контексте влияния на функционирование рынка труда и экономическую среду в целом. Исследуется зарубежный опыт сертификации специалистов по управлению персоналом на основе анализа содержания сертификационных программ, разработанных наиболее известными сертификационными организациями Европы и США. Отдельное внимание уделено классификации выгод и потерь, связанных с процессом сертификации специалистов по управлению персоналом, которые, в свою очередь, рассматриваются на трех уровнях: индивидуальном, организационном и общепрофессиональном.

Ключевые слова: квалификация работников, лицензирование, аккредитация, сертификация специалистов по управлению персоналом, организации по сертификации, сертификационные программы, эффект от сертификации специалистов по управлению персоналом.

Zakharchenko I. Human resources certification: international experience

The essence and importance of the certification process workers, including HR professionals, it differs from the accreditation and licensing in the context of the impact on the labor market and the economic environment in general are considered. The international experience of certification in HR by analyzing the content of certification programs developed by the most renowned certification organizations from Europe and the USA is studied. Special attention is paid to the classification of the costs and benefits linked with the process of certification of personnel management, which are analyzed at three levels: individual, organizational and professional.

Keywords: qualification, licensing, accreditation, certification in human resources management, certifying organizations, certification programs, the effects of certification of HR specialists.

Постановка проблеми. Професії в сфері управління персоналом, як і будь-які інші професії, характеризується існуванням певного загального обсягу знань, вмінь і навичок, які можуть бути використані для визначення професійної кваліфікації професіоналів, практиків. На сьогоднішній день найчастіше зустрічаються такі види сертифікатів як CPA (The Certified Public Accountant), CLU (Chartered Life Underwriter), CPCU (Chartered Property and Casualty Underwriter), CAM (Certified Administrative Manager) і CFP (Certified Financial Planner). Більше ніж 27000 осіб володіють сертифікатом CFP, більше ніж 34000 – сертифікатом CPCU, щонайменше 35000 – сертифікатом CLU, приблизно 300000 осіб – сертифікатом CPA. Отриманий сертифікат є свідченням того, що його власник знає, як виконувати завдання, пов'язані з роботою на тій чи іншій посаді (тобто, кадровий і бухгалтерський облік, страхування життя і здоров'я, фінансове планування), на певному якісному (кваліфікованому) рівні. Іншими словами, сертифікат показує міру досягнення, засвоєння працівником професійних компетенцій, необхідних для ведення ефективної трудової діяльності на визначеній посаді.

Варто зазначити, що кількість розроблених сертифікаційних програм за різними професіями зростає з кожним роком. Хоча перші сертифікаційні програми почали з'являтися лише наприкінці 1960-х років, на сьогоднішній день вони розроблені практично для будь-якої професії чи технічної спеціальності та покликані стати інструментом визначення рівня професійної компетентності, виявлення осіб, які володіють певними «засобами» вирішення (знаннями, вмінями, навичками) поточних і майбутніх бізнес-завдань. Таким чином, сертифікат можна розглядати як свідчення того, що його власник достатньо кваліфікований для ефективного та успішного виконання посадових обов'язків та виробничих завдань.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанню сертифікації працівників, зокрема фахівців з управління персоналом, присвячені праці таких вітчизняних і зарубіжних дослідників як Л. Чурсіна, Ю. Березовський, К. Вайлі, Дж. Гіллі, Г. Агуїніс, Б. Ліон, Д. Кохен, зокрема в працях Г. Агуїніса і Б. Ліон особливо увагу було приділено вивченню попиту на послуги сертифікаційних центрів в Європі та США. Дослідники дійшли висновку, що сертифікація, зокрема фахівців з управління персоналом, є актуальним інструментом підвищення конкурентоспроможності працівників, їхньої мобільності, реалізації права на навчання протягом життя. В той же час для українських реалій питання сертифікації фахівців з управління персоналом залишається досить новим і, як наслідок, недостатньо вивченим, що, в першу чергу, пов'язано з недосконалим розумінням сутності даного процесу та соціально-економічного ефекту від його реалізації як для працівників, так і підприємств.

Мета наукової статті. Дослідити сутність поняття «сертифікація працівників», проаналізувати зарубіжний досвід функціонування організацій з сертифікації фахівців з управління персоналом та визначити позитивний / негативний ефект від сертифікації вищезазначених фахівців на індивідуальному, організаційному та загальнопрофесійному рівнях.

Результати дослідження. Сертифікацію працівників, особливо фахівців з управління персоналом, можна вважати досить новою течією для українського сьогодення, тому і не дивно, що інколи деякі фахівці плутають її з акредитацією та ліцензуванням. Хоча ці терміни є досить схожими, проте існують також суттєві відмінності. Процеси акредитації та сертифікації регулюються та управляються

професійними асоціаціями; процес ліцензування підтримується державними та урядовими органами. Сертифікація та акредитація також є добровільними процедурами, в той час як ліцензування – ні. Сертифікація та ліцензування направлені на визначення, вимір рівня розвитку компетенцій та забезпечення контролю в межах професії, і проводяться здебільшого на індивідуальному та професійному рівнях. Акредитація ж сфокусована на контролі освітніх та інших програм і, в першу чергу, здійснюється на інституціональному рівні. Мета кожної з вищезазначених процедур досягається шляхом дотримання встановлених норм. Проте варто зазначити, що установи можуть функціонувати навіть не будучи акредитованими, а приватні особи можуть працювати за певною професією не маючи сертифікату. В той же час, якщо особа не має ліцензії на право ведення певної професійної діяльності – вона не в праві нею займатися.

В сучасній економіці ліцензування є обов'язковою юридичною вимогою для ряду професій, однак ефект від його використання є досить неоднозначним. З одного боку воно призначене і використовується для захисту ринку праці від некомпетентних працівників, підвищення статусу професії загалом, з іншого – ліцензування професійної діяльності може потенційно дестабілізувати функціонування ринків праці, деформувати внутрішні процеси, що, як наслідок, може призвести до появи монопольної ренти на професійні та технічні послуги. Питання деформації ринку праці процесом ліцензування в останній час набуває дедалі більшого значення, оскільки число ліцензованих професій постійно зростає (якщо у 1950 році їх було лише 70, то на початку 2000-х років їх кількість досягла позначки 600-та) [1].

Зростаючий інтерес держави до питання ліцензування професійної діяльності як інструменту зниження ризиків у суспільстві, особливо за умов зростання рівня некомпетентності суб'єктів ринку праці, дав поштовх до появи перших наукових праць за даною проблематикою. Варто відмітити, що основний акцент в цих роботах був зроблений саме на аналізі витрат і втрат від реалізації державної політики в сфері ліцензування професій. Хоча було проведено лише декілька досліджень з вивчення негативного впливу ліцензування на економічне середовище, вже зараз більшість науковців схилиються до думки, що витрати і втрати, пов'язані з реалізацією ліцензування професійної діяльності, можуть стати неприйнятними та завдати значної шкоди економічній ситуації в країні. Наприклад, ліцензування може призвести до недовикористання робочої сили, трудових можливостей і підвищення вартості професійних послуг, що матиме негативний вплив на функціонування бізнес-середовища та темп зростання ВВП.

На відміну від ліцензування, акредитація та сертифікація не переслідують за ціль лише обмеження доступу до певного професійного середовища (факторне порівняння вище перелічених процесів див. в табл. 1). Акредитація, насамперед, призначена для оцінювання навчальних програм, в той час як сертифікація сфокусована на вимірюванні рівня розвитку компетенцій працівників. Варто також зазначити, що сертифікаційні програми не представляють собою мінімальні стандарти, які повинні бути досягненні для отримання змоги вести професійну діяльність певного виду. Замість цього, вони дають змогу практикуючим підтвердити певний рівень знань і досвіду в обраній галузі. Різні рівні знань і досвіду, з огляду на сертифікацію, вважаються еквівалентними до ступенів розвитку компетенцій. Найбільш відомими акредитаційними програмами в США і Європі є AACSB (American Assembly of Collegiate Schools of Business) і ACBSP (Association of Collegiate Business Schools and Programs), які розроблені з метою поліпшення якості освіти в бізнес-школах. У цьому контексті необхідно відмітити, що вищезазначені асоціації аж ніяк не ставлять собі за ціль заборону чи обмеження діяльності інших бізнес-школ, які не є акредитованими.

Таблиця 1

Порівняльна характеристика сутності понять «акредитація», «сертифікація» і «ліцензування»

Фактори	Акредитація	Сертифікація	Ліцензування
Регулювання / Адміністрування	Некомерційні організації	Інститут / агенція з сертифікації; професійна, торгівельна, освітня асоціація	Державні та урядові органи
Правозастосування	Добровільне на інституційному рівні	Добровільне на індивідуальному рівні (особи можуть практикувати без проходження сертифікації)	Вимушене або обов'язкове на індивідуальному та професійному рівнях (фізичні особи не можуть практикувати без ліцензії)
Націленість	Контролювання і підтримка освітніх та інших програм	Підвищення рівня професії (компетентності осіб, що працюють за певною професією)	Контроль професійної діяльності та іншого роду занять
Мета	Для оцінювання навчальних програм	Для вимірювання професійної компетентності практикуючих	Для обмеження входу в певне середовище некомпетентних осіб і практиків
Сильні сторони	Забезпечує якість навчальних програм. Сприяє взаємодії між професійними асоціаціями, коледжами і університетами.	Розвиває (покрощує) базові компетенції серед професіоналів. Закріплює (кодифікує) базу знань.	Забезпечує якість послуг. Захищає споживачів і клієнтів від неякісно наданих послуг.
Слабкі сторони	Створює бар'єри на шляху внесення змін до навчальних програм. Немає переконливих доказів, що випускники акредитованих програм краще підготовлені.	Порівняно невелика кількість сертифікованих працівників. Мало даних про додану вартість, що створюють сертифіковані працівники.	Недовикористання робочої сили. Висока вартість професійних послуг.

В той же час, основною метою сертифікації є стимулювання розвитку компетенцій. 54% асоціацій, досліджених Б. Бреттоном і М. Хільдебрандом, засвідчили, що якісний рівень професійних компетенцій їхніх членів значно зріс у зв'язку з роботою, проведеною асоціаціями з сертифікації. Компетенції, які вимірюються в процесі сертифікації, відображають (а) навички досвідчених практиків як ті, що є протилежними до навичок початківців, і (б) кваліфікацію спеціалістів, незалежно від займаной посади, статусу чи вченого ступеню [2].

Наступною важливою ціллю сертифікації є підвищення загального рівня кваліфікованості фахівців певної професії. Одною із фундаментальних характеристик професії є вимірювання майстерності (знань, вмінь, навичок) до того, як особа зможе досягти певного професійного статусу. Крім того, формування вступних вимог, заснованих на досвіді або поєднанні досвіду та інших характеристик (кваліфікацій), є обов'язковою умовою надання певному комплексу дій та відповідних знань статусу – «професія». Таким чином, професійна сертифікація передбачає стандартизацію професії і встановлення різних типів, рівнів підтвердження компетентності практиків.

Зростаючий попит на професіоналізм в усіх сферах управління людськими ресурсами призвів до створення освітніх та сертифікаційних програм, розроблених спеціально для підготовки осіб, що приймають бізнес-рішення в рамках вирішення проблем, пов'язаних з людськими ресурсами. Здебільшого коледжі та університети готують спеціалістів за такими освітньо-кваліфікаційними рівнями як бакалавр і магістр за напрямками: адміністрування персоналу, виробничі відносини, управління людськими ресурсами, а також

безпека і здоров'я. Ці програми дають змогу зацікавленим студентам стати більш компетентними в сфері прийняття рішень щодо управління людськими ресурсами. Наприклад, практично неможливою є ситуація, коли менеджери ігнорують питання пов'язані з безпекою і здоров'ям на робочому місці. Крім того, поступово зростає усвідомлення роботодавцями, вченими, профспілками та урядовими чиновниками того факту, що ефективне управління людськими ресурсами – це ключ до підвищення продуктивності і конкурентоздатності компанії.

В той же час побудова вітчизняної системи кваліфікації фахівців з управління персоналом не можлива без вивчення практики функціонування іноземних органів з сертифікації, ефективність діяльності яких уже перевірена часом. На думку В. Вільгельма, якісні HRM (Human Resource Management) програми пропонуються декількома світовими коледжами і університетами та галузевими асоціаціями. До шкіль, що пропонують високорозвинені тренінги за напрямом HRM, можна віднести: Мічиганський університет, Коледж Бабсона, Бостонський університет, Корнельський університет, Університет штату Іллінойс, Університет Південної Каліфорнії. Крім того, послуги з навчання за різними HRM-тематиками надають професійні асоціації, такі як American Society for Training and Development (ASTD), Society for Human Resource Management (SHRM), Academy of Management, Human Resource Planning Society (HRPS) і American Compensation Association (ACA) [3].

Таблиця 2

Порівняльна характеристика організацій з сертифікації фахівців з управління персоналом

Характеристика	Організація з сертифікації фахівців з управління персоналом		
	HR Certification Institute	EU Centre HRM-Europe	Chartered Institute of Personnel Development
Сертифікати, що видаються	Видаються наступні сертифікати: - Професіонал в HR (PHR); - Старший професіонал в HR (SPHR); - Міжнародний професіонал в HR (GPHR); - Каліфорнія-сертифікація (PHR-CA, SPHR-CA); - Професіонал з управління людськими ресурсами (HRMP); - HR-бізнес професіонал (HRBP).	Базовий рівень: Specialists in Search & Personnel Selecting (SpSPS) і Specialist in CB & Development (SpCBD) Професійний рівень: Specialist in Human Resource (SpHR) Управлінський рівень: Human Resource Manager (HR(Q)M)	У CIPD існує три рівні навчання в галузі HR: 1. Support Level (елементарний рівень). 2. Practice Level (практичний рівень). 3. Advanced Practice Level (рівень просунутого практика). Видаються наступні сертифікати: - Кваліфікаційний сертифікат фахівця з управління кадровими ресурсами (CHRP); - Кваліфікаційний сертифікат з навчання та розвитку персоналу (CLDP).
Вимоги до кандидата	Досвід роботи в залежності від освітньо-кваліфікаційного рівня: - PHR – 1-2 роки в сфері HRM; - SPHR – 4-5 років в сфері HRM; - GPHR – 2-3 роки в сфері міжнародного HRM; - HRMP – 4-5 років в сфері HRM; - HRBP – 1-2 роки в сфері HRM.	Для сертифікату: 1) SpSPS – 1 рік досвіду роботи в проектах з пошуку і підбору персоналу; 2) SpCBD – 18 міс. досвіду роботи в проектах з оцінювання і мотивації персоналу.	Досвід роботи 4-5 років на позиції middle/senior HR manager.
Кваліфікаційний екзамen	Складається з 4-6 функціональних сфер в галузі управління персоналом (планування, винагородження, розвиток персоналу, ризик-менеджмент тощо). Проводиться у формі тестування: - PHR і SPHR: 175 запитань; - GPHR: 165 запитань; - PHR-CA і SPHR-CA: 125 питань.	Складається з 3-х тестових блоків: 1) Блок 1. Термінологія і поняття. 2) Блок 2. Робота з процесами і процедурами. 3) Блок 3. Вирішення кейсів.	Складається з 8 модулів. Після проходження кожного модулю складається письмовий екзамen (вирішення кейсів з відкритими відповідями).
Умова видачі сертифікату	Більше ніж на 70% правильних відповідей. Прогідний бал варіюється окремо для кожної тестової форми. «Вартість» питання оцінюється на основі Теорії тестових завдань.	Набрано 105 балів зі 140 можливих.	Відсоток правильних відповідей: - Відмінно (D) – 70% і більше; - Добре (M) – 60-69%; - Задовільно (P) – 50-59%; - Погано (MF) – 40-49% (можливий перегляд результату і присвоєння оцінки P); - Дуже погано (F) – 44% ≥
Підготовчі курси	Особа, що сертифікується, може придбати навчальні матеріали (посібники, методичні вказівки, довідники тощо) та пройти тестовий екзамen в режимі он-лайн.	Є, проводяться фахівцем з сертифікатом HR(Q)M і вище в країні проживання особи, що сертифікується.	Складаються з 8 модулів. Після проходження кожного модулю складається письмовий екзамen.
Термін дії сертифікату	3 роки	3 роки	3 роки
Вартість сертифікації	1) 400 – 525 USD – вартість складання іспиту; 2) 800 – 4000 USD – вартість підготовки до складання іспиту.	1) 400 EUR – вартість складання іспиту; 2) 200 – 3500 EUR – вартість підготовки до складання іспиту.	1) 1500 – 8000 GBP – вартість складання іспиту та проходження підготовчих курсів.

Джерело: розроблено на основі [4], [5], [6].

Найбільш відомими на сьогоднішній день є чотири професійні асоціації, які пропонують програми сертифікації в сферах, пов'язаних з людськими ресурсами: Human Resource Certification Institute (HRCI), EU Centre HRM-Europe, Chartered Institute of Personnel Development (CIPD) і Society for Human Resource Management (SHRM). Коротка інформація щодо особливостей діяльності вище зазначених сертифікаційних організацій і їхніх програм представлена в табл. 2. Слід зауважити, що організація SHRM не включена до порівняльної характеристики, оскільки надає лише послуги з підготовки до складання сертифікаційних іспитів, які проходять за сертифікаційними програмами, розробленими HRCI.

Такі міжнародні компанії, як Allsteel, Beckman Coulter, Cessna, Delaware North, Herman Miller, KPMG, MSEC, Seagate вже сертифікували своїх фахівців з управління персоналом за програмами представленими вище. Керівництво компаній відзначає підвищення якості роботи фахівців, узгодженість в їх діях, адже завдяки сертифікації працівників стає відомо, в якій області той чи інший фахівець є найбільш компетентним. Самі фахівці відмічають підвищення впевненості у своїх силах, що, з психологічної точки зору, позитивно впливає на виконання складних і надскладних завдань [7].

Продовжуючи дослідження, розпочаті організаціями з сертифікації, щодо наслідків від проходження сертифікації фахівцями з управління персоналом у великих міжнародних компаніях, К. Вайлі виділила ряд переваг і недоліків, пов'язаних з даним процесом, які, на нашу думку, доцільно розглядати на трьох рівнях: індивідуальному, організаційному та загальнопрофесійному [8].

Переваги сертифікації для індивіда включають в себе оволодіння певною сукупністю знань в сфері управління людськими ресурсами, визнання на державному та міжнародному рівнях, кар'єрне просування, стимули матеріального характеру, професійне ставлення до виконуваної роботи. Незалежно від виду сертифікаційної програми, процес сертифікації вимагає від кандидатів демонстрування набутих знань та вмінь у конкретній сфері професійної діяльності. Таким чином, можна стверджувати, що основні вигоди від сертифікації формуються саме на етапі підготовки до її проходження, коли кандидат набуває та розвиває певний набір загальних та спеціальних компетенцій. Завдяки цій підготовці, навчання або перенавчання держателів сертифікатів веде до оволодіння певною базою знань в сфері управління персоналом. Підготовчі курси також особливо важливі для осіб, які в свій час не проходили академічного навчання та не мають / мають незначний досвід роботи у сфері управління персоналом. Успішне проходження сертифікації дозволяє власнику сертифікату досягти суспільного і особистісного визнання його професійних досягнень. Таке визнання підвищує цінність особи на національному рівні та довіру до неї з боку місцевих роботодавців та колег. Отже, сертифікація фахівців з управління персоналом, швидше за все, може розглядатися як цінний актив для організації, як вклад в підвищення ефективності діяльності компанії. Для підтримки свого професійного статусу, сертифіковані фахівці прагнуть ресертифікуватися, що забезпечує їх безперервне професійне навчання і вимагає від них «йти в ногу з часом», тобто слідкувати за останніми новинами, тенденціями і актуальними питаннями в сфері управління персоналом. Повторна сертифікація на відносно короткострокових циклах гарантує, що особа знайома з новими викликами (проблемами), що виникають в сфері управління персоналом, та оснащена інструментами для їх усунення.

Очевидними недоліками для індивіда є витрати, пов'язані з проходженням сертифікації. В одній із статей К. Вайлі, присвяченій сертифікації, зазначено, що витрати включають в себе вступний внесок, який залежить від виду сертифікату (сертифікаційної програми), плату за складання іспитів і проходження підготовчих курсів [8]. Дослідження ринку послуг з сертифікації працівників показало, що неофіційні курси варіюються в тривалості від двох днів до 13 тижнів, а у вартості – від 400\$ до 10000\$ (в залежності від органу з сертифікації та місця і форми проведення підготовчих курсів).

Інші недоліки пов'язані з кар'єрним зростанням, матеріальним стимулюванням і професійним ставленням до роботи. По-перше, немає ніяких чітких доказів позитивного зв'язку між сертифікацією і покращенням можливостей кар'єрного зростання. Як показують дослідження К. Вайлі, заохочення осіб до проходження сертифікації шляхом пропонування їм гарних перспектив кар'єрного зростання є малоефективним. Тим не менше, 31,6% респондентів зазначили, що були підвищені в посаді 1-3 рази з часу проходження сертифікації. З цих даних випливає, що між сертифікацією і кар'єрним зростанням існує взаємозв'язок, проте прямої залежності між цими двома факторами не прослідковується. По-друге, немає ніяких доказів чіткого зв'язку між розміром оплати праці та сертифікацією. Досліджуючи попит на сертифікованих працівників на ринку праці, Г. Агуїніс дійшов висновку, що рівень пропонованих заробітних плат для фахівців з управління персоналом є практично однаковим як для вакансій з вимогою щодо наявності сертифікату, так і без. Однак варто зазначити, що власники SPHR-сертифікатів мають кращі можливості отримати вищу заробітну плату, ніж власники PHR-сертифікатів. Середня заробітна плата для SPHR складає орієнтовно 50000\$, а для PHR – 40000\$ на рік [9, 166-167].

Іншим потенційним недоліком сертифікації є її спеціалізація. Необхідно зазначити, що особа, яка прийняла рішення щодо проходження сертифікації, ні в якому разі не повинна бути обмежена у своєму бажанні отримати більш широке уявлення щодо функціонування організації в економічному середовищі. Згідно з дослідженням Д. Ульріха, В. Брокбенка та А. Енга, в якому розглядаються і аналізуються компетенції з управління персоналом, до фахівців, що бажають сертифікуватися, повинен бути застосований більш комплексний підхід. Використавши дані 91-ї організації, вони дійшли висновку, що фахівці з управління персоналом повинні бути компетентними у наступних сферах: (1) людські ресурси, (2) бізнес-можливості і (3) управління змінами в процесах. Розвиваючи компетенції в цих трьох областях, фахівець набуває здатності встановлювати зв'язок між управлінням людськими ресурсами та стратегією організації, її місією [10]. Дослідження, проведені Дж. Селмером через більше ніж 20 років, також дали схожі результати, що свідчить про існування стабільно високого попиту саме на фахівців з широким кругозором, а не вузькопрофільних спеціалістів [11].

Наслідки від реалізації сертифікації фахівців з управління персоналом проявляються також і на організаційному рівні. Цілком ймовірно, що організації, які наймають сертифікованих фахівців, будуть демонструвати кращі показники ефективності діяльності, як в рамках функцій управління персоналом, так і загалом по компанії. До того ж організації можуть використовувати сертифікацію, зокрема сам сертифікат, для ідентифікування працівників, які мають мінімальний набір компетенцій, необхідних для роботи. Таким чином, отриманий сертифікат може надавати роботодавцю досить багато комплексної інформації стосовно знань, навичок і вмінь кандидата. Отримання цієї інформації буде супроводжуватися мінімальними затратами з боку компанії. Отже, використання професійної сертифікації як одного з критеріїв відбору дозволяє підвищити ймовірність наймання більш кваліфікованих спеціалістів шляхом покращення ефективності реалізації функцій управління персоналом. Можна також сказати, що організації в змозі використовувати сертифікацію як один з способів оцінювання кваліфікації зовнішніх консультантів. Сертифікація допомагає відібрати саме тих зовнішніх консультантів, котрі володіють достатньою базою знань в сфері управління людськими ресурсами.

Хоча цілком логічним є твердження, що сертифікація може бути успішно використана в якості інструменту для прийняття рішень у процесах підбору і, в першу чергу, забезпечення HR-департаменту сертифікованими фахівцями, що позитивно вплине на прибутковість бізнесу, ґрунтовних емпіричних доказів в його підтримку поки не має. Крім того, неможливість сертифікованих фахівців з управління персоналом «видимо» вплинути на прибуток або пов'язати свій успіх з загальним успіхом діяльності підприємства змушує роботодавців вважати, що сертифіковані працівники не приносять додаткової вартості (обсяг продажів, заощадження, прибуток) в організації. Проте варто зазначити, що міра (розмір) впливу таких фахівців на прибуток може залежати і від інших факторів, окрім сертифікації (наприклад, від своєчасності донесення фахівцем порад лінійному керівництву і частоти їх прислухання до думки працівників HR-департаменту)

Ще одним недоліком для компанії є вартість сертифікації. Роботодавці часто субсидують процес сертифікації для своїх співробітників за допомогою (1) відшкодування витрат, пов'язаних з поданням заяви на проходження сертифікації, (2) фінансування подальшої освіти та семінарів, присвячених сертифікації та (3) відшкодування витрат на придбання навчальних матеріалів. Звичайно, роботодавці, здійснюючи такого роду інвестиції, очікують не тільки повернути затрачені кошти, а й отримати надвіддачу від своїх вкладень.

На професійному рівні процес сертифікації дає змогу встановити мінімальний набір компетенцій, необхідних для забезпечення

прийнятної продуктивності роботи. Процес розробки програми сертифікації вимагає кодифікації бази знань. Ця кодифікація виступає не тільки в якості основи для професійного зростання фахівців-практиків, але й є свосереднім керівництвом під час розробки та зміни навчальних програм. На основі таких проєктів, освітні програми можуть бути сформовані відповідно до професійних стандартів. Процес кодифікації може також сприяти розробці «професійної моделі компетенцій» для професії в цілому. Цей процес буде включати виявлення, визначення та вимірювання компетенцій для всіх професій в сфері управління персоналом. В той же час, на думку багатьох експертів, таку модель практично неможливо розвивати через надзвичайну різноманітність кадрової діяльності (наприклад, проведення тренінгів, адміністрування компенсацій, управління трудовими відносинами працівників, рекрутерів, ЕЕО (Equal Employment Opportunity) менеджерів, аналітиків з планування виплат співробітникам, фахівців в галузі безпеки праці тощо). Окрім того, розвиток кожної компетенції до відповідного (прийнятого) рівня продовжує додавати плутанини щодо питання оцінювання заявників, які бажають пройти сертифікацію. Різного роду дискусії можуть викликати подальшу фрагментацію цього неоднорідного поля, яке вже страждає від проблеми ідентичності.

Інші недоліки сертифікації на загальнопрофесійному рівні базуються на витратах, пов'язаних з нею. Професійні програми сертифікації майже повністю фінансуються спонсорськими асоціаціями. Сертифікація є однаково дорогою як на етапі формування, так і на етапі її розвитку та підтримання. Ці витрати збільшуються паралельно з розробкою кожного нового кодифікаційного проєкту, формуванням тестів та їх подальшим переглядом, дослідженням якості, надійності і достовірності навчальних програм, адмініструванням тестів, а також зростанням рекламної активності. Також професійна сертифікація іноді розглядається як «пропускний пункт» для ведення певної діяльності, спрямований на адекватне регулювання діяльності тих осіб, що практикують в конкретній сфері. Таким чином, сертифікація сама по собі вимагає, щоб спонсорські асоціації виконували функції обмеження входу в середовище некомпетентних практикуючих або підвищення продуктивності шляхом встановлення професійних стандартів. Однак, у зв'язку з різноманітністю робіт в сфері управління людськими ресурсами, виконання таких вимог є малоімовірним. Іншими словами, обмеження входу для практикуючих в певну сферу не обов'язково веде до підвищення якісного рівня професії, її професійно-кваліфікаційного складу. Швидше, це може бути перешкодою, демотиватором для входження в професійне середовище іншої кваліфікованої особи. У цьому ключі, сертифікація як «пропускний пункт» може призвести до «картелізації» професії, створюючи більш монополічне становище на ринку продавців послуг з управління персоналом.

Висновки та пропозиції. На сьогоднішній день сертифікація працівників, зокрема фахівців з управління персоналом, набуває все більшої популярності серед працівників, роботодавців і держави, що пов'язано з її мультифункціональністю. Працівники розглядають її як інструмент підвищення кваліфікації, мобільності, а отже і конкурентоспроможності. Роботодавці бажають сертифікувати працівників з метою підвищення ефективності діяльності підприємства, функціонування якого б відповідало вітчизняним і міжнародним стандартам якості. На державному рівні сертифікація виконує в більшій мірі соціальну функцію, яка проявляється у формі покращення кон'юнктури ринку праці, його професійно-кваліфікаційного складу. Також розвиток сфери сертифікації кваліфікації працівників позитивно впливає на ефективність функціонування системи освіти, оскільки забезпечує її актуальними професійними стандартами, на основі яких можуть бути розроблені освітні, які б відповідали реальним і потенційним потребам економіки. В той же час особлива увага з боку дослідників повинна бути приділена добровільній сертифікації тих категорій працівників, які впливають на ефективність функціонування підприємства опосередковано. Наприклад, визначити ефект від проходження сертифікації фахівцями з управління персоналом досить важко, оскільки їх кваліфікація, професіоналізм проявляються в якості виконання свої функціональних обов'язків іншими працівниками. Як наслідок, роботодавці здебільшого не зацікавлені у сертифікації такого роду працівників у державно нерегульованій сфері, що негативно впливає на їх мотивацію до навчання протягом життя та на подальший розвиток ринку праці, економічної системи загалом.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Illinois Department of Financial & Professional Regulation [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.idfpr.com/licenselookup/licenselookup.asp>
2. B. Bratton. Plain talk about professional certification / B. Bratton, M. Hildebrand // Instructional Innovator. – 1980. – №25. – P. 22-34
3. Wilhelm W. Revitalizing the Human resource management function in a mature, large corporation / W. R. Wilhelm // Human Resource Management. – 1990. – № 29(2). – P. 129-144.
4. HR Certification Institute [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.hrci.org/>
5. European Centre of Independent Certification of Human Resource Management Specialists [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://hrm-europe.eu/>
6. Chartered Institute of Personnel and Development [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.cipd.co.uk/>
7. Society for Human Resource Management [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.shrm.org/>
8. Wiley C. Reexamining professional certification in human resource management. / C. Wiley // Human Resource Management Review. – 1995. – Vol. 34. – № 2. – P. 269–289.
9. Aguinis H. Demand for certified human resources professionals in Internet-based job announcements / H. Aguinis, S. Michaelis, N. Jones // International Journal of Selection and Assessment. – 2005. – №13. – P. 160-171.
10. Ulrich D. Human resource competencies and empirical assessment. / D. Ulrich, W. Brockbank, A. Yeung, D. Lake // Human Resources Management. – 1995. – №34(4). – P. 473-496.
11. Selmer J. Required human resources competencies in the future: a framework for developing HR executives in Hong Kong / J. Selmer, R. Chiu // Journal of World Business. – 2004. – №39. – P. 324-336

УДК 331.5

СВІТОВА ПРАКТИКА ВЗАЄМОДІЇ СУБ'ЄКТІВ РИНКІВ ПРАЦІ ТА ОСВІТИ У СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ

Львів Л.М., канд. екон. наук, доцент, ст. наук. співр.

Кримова М.О., канд. екон. наук, ст. наук. співр. Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України

Львів Л.М., Кримова М.О. Світова практика взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти у системі забезпечення продуктивної зайнятості молоді

Стаття присвячена вивченню світового досвіду взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти у системі забезпечення продуктивної зайнятості молоді. В роботі досліджено ініціативи молодіжної політики Євросоюзу, які спрямовані розширення можливостей для отримання освіти та мінімізацію ризиків соціального відторгнення молоді у сфері праці. Висвітлено передовий досвід щодо реалізації молодіжної політики у сфері праці для різних категорій молоді, зокрема підтримки школярів; молоді, яка залишила навчання та не бажає ні вчитися, ні шукати роботу; молоді, яка закінчує (закінчила) навчання та намагається отримати своє перше робоче місце; молоді, яка вже певний проміжок часу належить до категорії безробітних. У роботі автори розглядають комплексну систему заходів, що охоплює весь процес формування та реалізації трудового потенціалу молоді та націлена на підвищення якості освіти та розвиток освітньої мобільності молоді; розширення можливостей зайнятості серед молоді; розвиток