



СТАНДАРТИЗАЦІЯ І СЕРТИФІКАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ: МІСЦЕ І РОЛЬ В МЕНЕДЖМЕНТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Т. В. Коваленко, А. В. Федирцян

ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»

58, ул. Артема, г. Донецк, ДНР, 83001

E-mail: moska_dn@mail.ru

Получена 28 сентября 2017; принята 27 октября.

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы управления персоналом в организации в условиях проведения сертификации и стандартизации персонала. Проанализированы современные проблемы в области стандартизации и сертификации профессиональной подготовки персонала. Изложены основные принципы стандартизации. Обоснована необходимость применения профессионального стандарта на основе единых систем профессиональной стандартизации как инструмента формирования конкурентоспособного персонала. Рассмотрены понятия «профессиональный стандарт», «сертификация персонала». В статье приведены основополагающие принципы сертификации персонала. Представлены модели стандартов сертификации и стандартизации персонала, которые активно внедряются на международном и национальном уровне, а также проанализированы особенности их применения при проведении оценки персонала.

Ключевые слова: стандартизация персонала, сертификация, профессиональный стандарт, международные стандарты качества.

СТАНДАРТИЗАЦІЯ І СЕРТИФІКАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ: МІСЦЕ І РОЛЬ У МЕНЕДЖМЕНТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Т. В. Коваленко, Г. В. Федірцян

ДОНУ ВПО «Донецький національний технічний університет»

58, вул. Артема, м. Донецьк, ДНР, 83001

E-mail: moska_dn@mail.ru

Отримана 28 вересня 2017; прийнята 27 жовтня 2017.

Анотація. У статті розглядаються питання управління персоналом в організації в умовах проведення сертифікації і стандартизації персоналу. Проаналізовано сучасні проблеми в галузі стандартизації та сертифікації професійної підготовки персоналу. Викладено основні принципи стандартизації. Обґрунтовано необхідність застосування професійного стандарту на основі єдиних систем професійної стандартизації як інструменту формування конкурентоспроможного персоналу. Розглянуто поняття «професійний стандарт», «сертифікація персоналу». У статті наведені основні принципи сертифікації персоналу. Представлено моделі стандартів сертифікації та стандартизації персоналу, що активно впроваджуються на міжнародному та національному рівні, а також проаналізовано особливості їх застосування при проведенні оцінки персоналу.

Ключові слова: стандартизація персоналу, сертифікація, професійний стандарт, міжнародні стандарти якості.

HUMAN RESOURCE' STANDARDIZATION AND CERTIFICATION: THE PLACE AND ROLE IN ORGANIZATION' MANAGEMENT

Tatiana Kovalenko, Anna Fedirtsan

SEIHPE "Donetsk national technical university"

58, Artema str., Donetsk, DPR, 83001

E-mail: moska_dn@mail.ru

Received 28 September 2017; accepted 27 October 2017.

Abstract. The article considers the issues of HR' management in the organization in the conditions of HR' certification and standardization. Modern problems in the field of standardization and certification of personnel training are analyzed. The basic principles of standardization are stated. The necessity of applying the professional standard based on unified professional standardization systems as a tool for the formation of competitive HR is substantiated. The concepts of professional standard, HR' certification are considered. The article describes the basic principles of personnel certification. Models of HR' standards for certification and standardization are presented, which are actively implemented at the international and national level, as well as the specifics of their application in the HR' assessment.

Key words: HR' standardization, certification, professional standard, international quality standards.

Вступление

В эпоху развития экономики целью многих мировых процессов, которые охватывают различные направления развития общества, в том числе сферу профессионального образования и сферу занятости, является разработка и внедрение механизмов для упрощения различных процедур в целях сокращения затрат времени и различных видов ресурсов.

В то же время определенные сферы мирового рынка приходят к вопросу о сертификации и стандартизации не только товаров и услуг, но и самого персонала. Это говорит о том, что общество нуждается в определенных гарантиях, которые могут включать в себя: соблюдение определенных стандартов, норм и принципов (национальные; региональные; международные), безопасность, соответствие качеству и современному рынку, признание на внешнем и внутреннем рынке.

Важным ориентиром для отечественного рынка труда является все международное сообщество, установление тесных партнерских отношений между фирмами, организациями, промышленными предприятиями, а также органами государственной власти разных уровней путем применения прозрачных и эффективных процедур и унификации и стандартизации про-

фессиональной деятельности. Таким образом, речь идет об стандартных требованиях к профессионализму и компетенции персонала, в рамках международных и национальных профессиональных и образовательных стандартов. Стратегической целью этих процессов является разработка и внедрение процессов и методов взаимодействия различных государственных и бизнес-сообществ на международном и национальном уровне с целью обеспечения внутренней и внешней торговли, в том числе посредством процессов сертификации, стандартизации и унификации требований, предъявляемых к компетенции персонала. Вопросы стандартизации системы управления персоналом в соответствии с требованиями международных стандартов качества рассматривались такими учеными, как Н. В. Михайлова, Л. И. Федорова, А. Н. Шинкаренко, Е. В. Шубенкова и др.

Цель статьи

Исследование современных проблем в области стандартизации и сертификации персонала в организации и разработка рекомендаций по внедрению процесса стандартизации и сертификации персонала в условиях глобализации экономики.

Результаты исследования

С развитием экономики, изменением сфер деятельности и внедрением наукоемких технологий возникает необходимость разработки и внедрения в организации системы профессиональной сертификации и стандартизации персонала. К основным принципам стандартизации следует относить следующие критерии: 1) добровольное применение стандартов (установление или подтверждение степени соответствия работника занимаемой должности, раскрытие профессионального потенциала, возможности карьерного роста в соответствии с определенными требованиями профессионального стандарта); 2) системность стандартизации (детальное и поэтапное рассмотрение каждого пункта стандартизации как отдельной части всего процесса); 3) сбалансированность интересов сторон, разрабатывающих, предоставляющих и потребляющих услугу (заинтересованные участники в процессе создания профессиональной стандартизации при обоюдном согласии находят точки соприкосновения интересов); 4) эффективность стандартизации (заключается в высоком качественном результате внедрения, приводит к повышению компетентности, усилению надежности и гарантирует социальное воздействие на персонал); 5) грамотное составление и четкость формулировок положений стандарта (точность прописанных характеристик профессионального стандарта – полное отсутствие неоднозначных и неясных формулировок); 6) динамичность и опережающее развитие стандарта (критерии профессионального стандарта должны легко приспосабливаться к происходящим нововведениям); 7) объективность проверки требований (требование объективной оценки выполняется посредством непредвзятой проверки квалифицированными специалистами, и в качестве свидетельства заключения профессиональной пригодности специалиста используются такие инструменты, как сертификация и аттестация персонала); 8) обеспечение условий для одинакового применения стандартов (установление единых многофункциональных положений разработки, характеристики, проведения профессиональных стандартов в организации).

Внедрение профессионального стандарта является одним из наиболее распространенных практических способов формирования конку-

рентоспособного персонала. Под профессиональным стандартом следует понимать детальную характеристику требований к основным обязанностям персонала, разработанную для установления уровня профессиональной компетентности работника, соответствия квалификации сотрудника занимаемой должности [8].

Профессиональный стандарт устанавливает требования к профессиональному уровню персонала с точки зрения обеспечения качества и выполнения работ в определенной области, предусматривает перечень должностей, уровни квалификации и уровень образования, перечень конкретных обязанностей, знаний, умений и навыков, что позволяют сотруднику реализовать свой потенциал в трудовой деятельности, быть востребованным на рынке труда.

В 2010 году на заседании Государственного совета и Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России президент РФ Дмитрий Медведев поставил задачу Кабинету Министров осуществить конструирование профессиональных стандартов по приоритетным сферам преобразования рынка труда и развитию НТП: «Ассоциация предпринимателей должна генерировать профессиональный заказ на требующихся той или иной отрасли специалистов. Для этого необходимо: создать единую оценку профессиональных стандартов, создать систему справедливой и достоверной экспертной оценки, тем самым снабдить рынок труда высококвалифицированными специалистами» [7].

Трудовой кодекс Российской Федерации содержит положения, в которых указывается, что работодатель имеет полное право проводить аттестацию персонала на предмет его профессиональной подготовленности, но тогда работодателю необходимо самостоятельно прописать, что представляет собой стандартизация персонала, на чем базируется, из чего состоит, разработать мероприятия проведения и систему ее комплексной оценки. Для организаций и работодателей, которые недостаточно компетентны в данном процессе, велика вероятность возникновения судебных споров с работником. По общим данным судебных органов РФ за 2014 год было рассмотрено 674 тысячи таких трудовых споров [5].

Развитие науки и техники, а также стреми-

тельно трансформирующийся рынок труда требует непрерывного развития профессионального уровня и качества работников. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих не являются актуальными на сегодняшний день. Так как в ЕТКС и ЕКС отсутствуют недавно появившиеся на рынке труда востребованные профессии или их характеристика противоречит действительности. Также в ЕТКС отсутствует раздел спецификации, и требования к уровню образования персонала являются базовыми и не эффективными [6].

Необходимость внедрения единых систем профессиональной стандартизации обусловлена такими факторами, как отсутствие унификации единого стандарта профессионального образования, а также роста спроса работодателей на высококвалифицированные кадры. На данный момент развитие системы сертификации

персонала, вопрос которой стоит на повестке дня, невозможно без базиса – профессионального стандарта.

Под сертификацией персонала следует понимать многоуровневую и сложную операцию, так как для каждой специальности существует ряд профессиональных стандартов как на уровне отрасли, предприятия, так и на национальном и международном уровне. Не во всех отраслях рынка труда созданы профессиональные стандарты, а их отсутствие существенно замедляет процессы сертификации. Также необходимо отметить, что профессиональные стандарты персонала не имеют законодательных и нормативных положений и носят необязательный характер.

Сертификация персонала – это процесс аттестации профессиональности персонала компетентным органом на основе требований оценки профессиональной деятельности работников той или иной отрасли [4].

На рис. 1 приведены основополагающие принципы сертификации персонала.

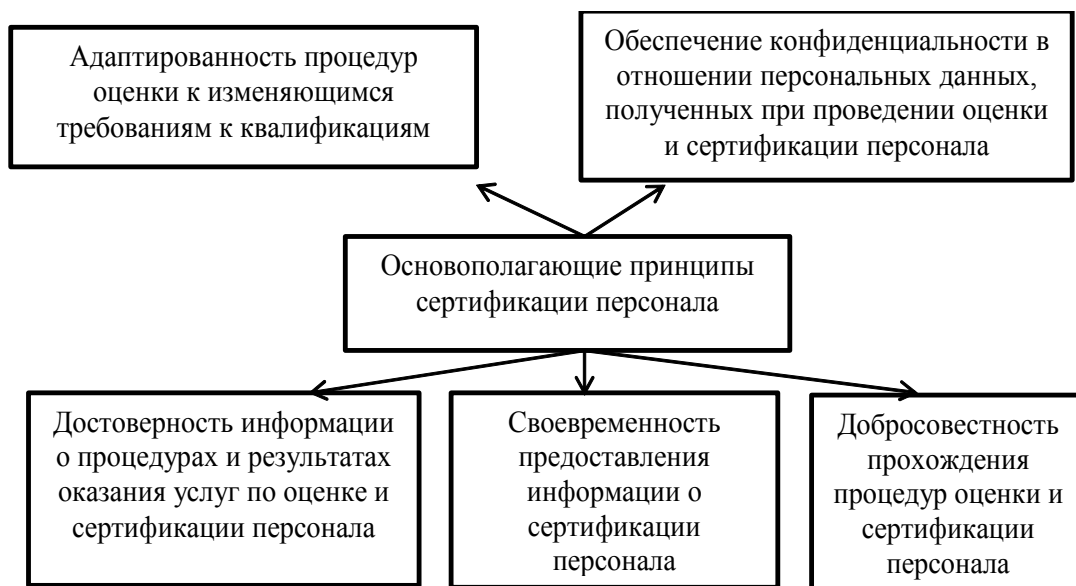


Рисунок 1. Основополагающие принципы сертификации персонала

Сущность сертификации можно представить как объективную, непредвзятую оценку уровня квалификации персонала в соответствии с требованиями, присущими определенной сфере деятельности, построенную на основе профессио-

нальной стандартизации персонала, которая официально предоставляет право сотрудникам выполнять свои профессиональные обязанности, полагаясь на свой опыт, умения, знания и навыки.

Обобщенная модель стандартов сертификации и стандартизации персонала, которые активно внедряются на международном и национальном уровне, приведена в табл. 1.

Принцип в управлении качеством с акцентом на человеческие ресурсы является весьма актуальным для руководителей предприятий, организаций и учреждений, поскольку именно вовлеченность персонала важна для того, чтобы система менеджмента качества предприятия достигла результативности, соответствующей ее стратегии и целям [2].

Согласно требованиям международного стандарта ISO 9001-2011, раздел 6 (п. 6.2) целесооб-

разным является создание и проведение сертификации персонала. Данный стандарт устанавливает следующие требования к человеческим ресурсам: «Персонал, который задействован в работе, которая влияет на качество продукции, должен обязательно быть компетентным, высококвалифицированным, то есть иметь должный уровень образования, квалификацию, профессиональную подготовку и опыт в работе данной сферы». Данный пункт повторяет требования, которые прописаны в п.4.18 стандартов серии ISO 9000 версии 1990 года. Но профессиональная квалификация является полностью новым пунктом [3].

Таблица 1. Модели стандартов сертификации и стандартизации персонала на международном уровне

	Стандарт	Сущность
1.	NOS	Профессиональные стандарты управления и руководства, в соответствии со стандартами ISO.
2.	ISO 9000 ISO 9001:2008 ISO 9004:2009 ISO 10015:1999 ISO 10018 OHSAS 18001:2007 ILO-OSH 2001 ISO 26000:2010.	Международный комплекс стандартов, который предполагает оценку не только готовой продукции или услуг, но и всех этапов ее производства, а также предполагает сертификацию персонала. Отдельно существуют международные стандарты, регламентирующие оценку компетентности и сертификации персонала.
3.	ISO 9001	Формулирует международные требования к управленческому персоналу на основе оценки уровня образования, имеющихся навыков и опыта.
4.	ЮНЕСКО	Разрабатывает стандартизированную оценку профессиональной компетентности персонала.
5.	DGFP	Стандарты, разработанные Ассоциацией менеджеров по управлению персоналом Германии.
6.	PHR SPHR GPHRTM	Международные стандарты профессиональной практики HR-менеджеров, разработанные Американским институтом сертификации человеческих ресурсов. Подразделяются на три уровня: 1. Профессионал в управлении персоналом (PHR) 2. Старший профессионал в управлении персоналом (SPHR) 3. Всеобъемлющий профессионал в управлении персоналом (GPHRTM)

Международный стандарт ISO 9001 к управлению качеством человеческих ресурсов получил свое продолжение в новом, совершенствованном и более расширенном стандарте ISO 10018. Необходимость создания нового стандарта качества обусловлена непрерывным развитием способов управления социальными процессами, пересмотром требований к качеству, адаптацией к новым технологиям.

Стандарт ISO 10018:2012 «Менеджмент качества. Руководящие предписания по вовлечение и компетентности человеческих ресурсов», ориентируется на такие тенденции, как выбор методов на предприятии, ориентированных на привлечение и развитие квалификации работников; применение мероприятий, направленных на повышение вовлеченности сотрудников; осуществление действий, нацеленных на выполне-

ние требований системы управления качеством, прописанные в международных стандартах качества [1].

В общих положениях ИСО 10018 сказано, что эффективность системы управления качеством, в конечном итоге, базируется на квалифицированном персонале и должном содействии внутри предприятия. Авторы стандарта ISO 10018 сосредоточили внимание на человеческом факторе, который крайне необходим при привлечении персонала к миссии предприятия.

Основные различия между стандартами ISO 9000, ISO 9001 и ISO 10018 заключаются в уровне вовлеченности сотрудников в общее дело предприятия. Стандарты ISO 9000 и ISO 9001 включают частичное участие персонала в организации. Международный стандарт ISO 9000 предполагает информированность персонала, для того чтобы сотрудники позиционировали себя частью фирмы, чувствовали важность своей деятельности и ответственность за нее, таким образом содействуя достижению корпоративной миссии организации – соблюдение требований качества [9, с.23].

Международный стандарт ISO 9001 определяет требования к квалификации работников всех уровней, а ISO 10018 – нормы допустимого участия работников организаций в разработке и принятии системы управления качеством. Национальный стандарт ISO 10018 предоставляет ссылку на рекомендации, где необходимо активизировать персонал, чтобы гарантировать выполнение предписаний международного стандарта качества. Также ИСО 10018 является практичным в использовании не только для менеджеров по управлению персоналом, но и регулирующим методом всего комплекса менеджмента организации.

В настоящее время идет разработка нового международного стандарта ISO 9001, в котором будут учтены все требования пользователей. Так как национальный стандарт взаимосвязан с международным стандартом, то реформа в ISO 9001 повлечет за собой нововведения и в ISO 10018 [10].

Таким образом, согласно требованиям международного стандарта ISO, проведение оценки персонала предприятия посредством сертификации будет влиять на: достижение штатной самостоятельности; реализацию действенного комплекса мониторинга работников для обеспечения продуктивности его квалификационного развития; формирование условий для эффективной деятельности предприятия на международном рынке. Стандарт ISO дает возможность расширить рынок сбыта и выйти на макроуровень посредством изготовления товаров, соответствующих международным экономическим, технологическим и техническим требованиям качества ISO.

На сегодняшний день профессиональное сообщество может активно и комплексно развиваться только с использованием единых стандартов, которые будут унифицировать требования сертификации персонала, который задействован в различных отраслях рынка труда.

Выводы

На основании вышеизложенного можно утверждать, что основной задачей для участников конкурентного рынка является эффективное управление развитием персонала. Только в этом случае гарантируется ключевой компонент, которым является развитие человеческого капитала. Системы сертификации и стандартизации деятельности всех категорий персонала дают возможность руководству иметь оперативную информацию о состоянии профессионального уровня каждого работника и принимать своевременные меры по улучшению использования человеческого капитала. Оценка результатов труда позволяет грамотно выстроить эффективную систему его оплаты, а оценка уровня квалификации дает возможность перейти к целенаправленному обучению сотрудников путем разработки индивидуальных планов развития, а также выявить персонал, не соответствующий требованиям должностных позиций.

Литература

1. ГОСТ Р ИСО 10018-2014. Менеджмент качества. Руководящие указания по вовлечению работников и их компетентности» [Текст]. – Введен впервые ; введ. 2015-03-01. – Москва : Стандартинформ, 2015. – 24 с.
2. Коваленко, Т. В. Механизм обеспечения качества управления персоналом украинских предприятий: методика реализации [Текст] / Т. В. Коваленко, И. Б. Швеце // Теория и практики управления человеческими ресурсами: опыт российских и украинских компаний : монография / Под общ. ред. Е. В. Михалкиной ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону : Изд-во Южного федерального университета, 2014. – С. 79–93.
3. ГОСТ ISO 9001-2011. Системы менеджмента качества. Требования [Текст]. – Введен впервые ; введ. 2013-01-01. – Москва : Стандартинформ, 2012. – 28 с.
4. Можайский, А. Современный подход к формированию системы сертификации персонала [Текст] / А. Можайский // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2010. № 8. С. 16–23.
5. Зубрицкий, Л. Д. Положение об аттестации персонала: юридические тонкости [Текст] / Л. Д. Зубрицкий // Кадры предприятия. 2004. № 9. С. 64–74.
6. Профессиональные стандарты в вопросах и ответах [Электронный ресурс] // ИНТехНО: Институт новых технологий в образовании / ЧОУ ДПО «ИНТехНО. – Электрон. дан. – Омск, [2011-2017]. – Режим доступа : <http://in-texno.ru/about/blog-eksperta/professionalnye-standarty-v-voprosakh-i-otvetakh>. – Загл. с экрана.
7. Стенографический отчет о совместном заседании Государственного совета и Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Москва, 2010. – Режим доступа : <http://president.kremlin.ru/transcripts/8786>. – Загл. с экрана.
8. Ткаченко, К. Профессиональные стандарты [Текст] / К. Ткаченко // HR-Лига. Профессиональная классификация. 2010. № 11. С. 12–36.
9. Шинкаренко, О. Н. Управление персоналом организации при внедрении стандартов серии ISO 9000:2000 [Текст] / О. Н. Шинкаренко. – М. : Дело и сервис, 2007. – 368 с.
10. Алейкин, Валерий. ISO 10018:2012 – акцент на человеческий фактор в управлении качеством [Электронный ресурс] / Валерий Алейкин // TSM Украина. – Электрон. дан. – Режим доступа : <http://tms-ua.com/standarts/iso-10018/>. – Загл. с экрана.

References

1. GOST R ISO 10018-2014. Quality management. Guidelines on people involvement and competence. Moscow: Standartinform, 2015. 24 p. (in Russian)
2. Kovalenko, T.; Shvets, I. The mechanism of quality assurance of HR' management of Ukrainian enterprises: the methodology of implementation. In: *Mikhalkina, E. V. (Ed.); South Federal University. Theory and practice of human resource management: the experience of Russian and Ukrainian companies: Monograph*. Rostov-on-Don: Publishing House of Southern Federal University, 2014, pp. 79–93. (in Russian)
3. GOST ISO 9001-2011. Quality management systems. Requirements. Moscow: Standartinform, 2012. 28 p. (in Russian)
4. Mozhaisky, A. Modern approach to the formation of the system of HR' certification. In: *The HR Officer. Human Resource Management*, 2010, No. 8, pp. 16–23. (in Russian)
5. Zubritskiy, L. D. Regulations on the HR' attestation: legal details. In: *Staff of the enterprise*, 2004, No. 9, pp. 64–74. (in Russian)
6. Professional standards in questions and answers. Mode of access: <http://in-texno.ru/about/blog-eksperta/professionalnye-standarty-v-voprosakh-i-otvetakh>. (in Russian)
7. The verbatim report on the joint meeting of the State Council and the Commission for Modernization and Technological Development of the Russian Economy. Mode of access: <http://president.kremlin.ru/transcripts/8786>. (in Russian)
8. Tkachenko, K. Professional standards. In: *HR-League. Professional Classification*, 2010, No. 11, pp. 12–36. (in Russian)
9. Shinkarenko, O. N. Human resource management of the organization in the implementation of ISO standards 9000:2000. Moscow: Business and Service, 2007. 368 p. (in Russian)
10. Aleykin, Valeriy. ISO 10018:2012 - emphasis on the human factor in quality management. Mode of access: <http://tms-ua.com/standarts/iso-10018/>. (in Russian)

Коваленко Татьяна Викторовна – кандидат экономических наук, доцент кафедры управления бизнесом и персоналом ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет». Научные интересы: качество процессов управления персоналом.

Федирцан Анна Вадимовна – студентка ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет». Научные интересы: формирование оценки персонала на основе проведения сертификации.

Коваленко Татьяна Вікторівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри управління бізнесом та персоналом ДОНУ ВПО «Донецький національний технічний університет». Наукові інтереси: якість процесів управління персоналом.

Федіртсан Ганна Вадимівна – студентка ДОНУ ВПО «Донецький національний технічний університет». Наукові інтереси: формування оцінки персоналу на основі проведення сертифікації.

Kovalenko Tatiana - Ph.D. (Economics), Associate Professor, Business and Human Resource Management Department, Donetsk National Technical University. Scientific direction: human resource management quality.

Fedirtsan Anna - student of Donetsk National Technical University. Scientific direction: formation of human resource assessment based on certification.