

СЕРТИФІКАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ У КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

І. В. Горбачова,
кандидат економічних наук, доцент,
Житомирський національний агроекологічний університет
i_gorbachova@mail.ru

Статтю присвячено вирішенню актуального завдання оцінки персоналу аграрних підприємств в контексті євроінтеграції. Обґрунтовано необхідність впровадження сертифікації персоналу на підприємствах аграрного сектору економіки. Розкрито сутність та особливості сертифікації персоналу в Україні.

Ключові слова: персонал, сертифікація, аграрне підприємство, євроінтеграція.

Постановка проблеми та аналіз останніх досліджень. Розвиток світового економічного простору, що відбувається під впливом глобалізаційних процесів в усіх сферах суспільного життя, незважаючи на глибину міжнародної інтеграції та посилення консолідації зусиль провідних аграрних виробників, не забезпечує виконання сільським господарством мультифункціональної ролі, пов'язаної з вирішенням продовольчої проблеми та екологізацією енергоспоживання. Така ситуація зумовлює необхідність усвідомлення керівниками аграрних підприємств важливості існуючих глобальних проблем та акцентування уваги на пріоритетному формуванні засад раціонального використання обмеженого природного потенціалу шляхом впровадження в управлінську практику сучасних технологій менеджменту персоналу, які дозволять повною мірою задіяти найважливіший ресурс

підвищення ефективності аграрного виробництва – кадровий потенціал підприємств. Ефективне використання та нарощування можливостей аграрного сектора на разі пов'язується саме з розвитком мотиваційних засад гармонійного поєднання інтересів аграрних підприємств з особистими цілями конкретних працівників.

Реалізація зазначеного підходу потребує перегляду традиційних поглядів на роль персоналу і спричиняє необхідність розстановки нових акцентів в процесі управління ним. Зважаючи на це, при взаємодії різних систем підприємства домінантною має стати система сертифікації персоналу.

Серед наукових праць, що містять фундаментальну розробку питань, пов'язаних з теоретичними та практичними аспектами управління персоналом, слід назвати роботи таких класиків як Г. Емерсон, Д. МакГрегор, Е. Мейо, М. Мескон, М. Туган-Барановський, А. Файоль, І. Франко. Серед публікацій вітчизняних авторів необхідно відзначити дослідження О. Бородіної, Д. Богині, Л. Балабанової, Н. Гавкалової, О. Грішної, В. Данюка, Й. Завадського, А. Колота, О. Крушельницької, Е. Лібанової, Н. Маркової, Д. Мельничук, Л. Михайлової, Г. Осовської, О. Сардак, О. Скорук, Н. Тарнавської, Ф. Хміля, Є. Ходаківського, Г. Щьокіна та ін.

Проте багато аспектів даної наукової проблеми залишаються недостатньо вивченими. Зокрема, потребують подальшого розвитку методологічні підходи до побудови системи оцінки персоналу аграрних підприємств, актуальною є потреба в комплексному дослідженні проблем сертифікації персоналу та відповідності компетенцій працівників європейським вимогам.

Мета та методика дослідження. Метою дослідження є обґрунтування теоретичних засад розвитку системи сертифікації персоналу аграрних підприємств в умовах євроінтеграції.

Результати досліджень. Обираючи курс на європейську інтеграцію, не оминати підготовки аграрних підприємств до існування в умовах конкуренції міжнародних ринків товарів, послуг, капіталу і праці. Успіх цього процесу залежить від багатьох факторів, а найважливіший – гармонізація національних норм, вимог та правил з європейськими і міжнародними, зокрема в галузі підтвердження компетентності персоналу.

Сучасна система менеджменту – це мистецтво прийняття неординарних рішень, інтуїція і передбачення. Тому провідні фахівці з питань управління стверджують, що нині успіх будь-якої організації на 95% залежить саме від того, наскільки цим критеріям відповідають її працівники. Не підготовлена до певної праці людина може завдати значних матеріальних збитків. Так, французький консультант із менеджменту та проблем персоналу П'єр Морнель емпіричним способом вивів закон: «Якщо ви помилились у виборі співробітника і виправили цю помилку через півроку, його заміна становитиме суму, яка дорівнює приблизно двом із половиною річних посадових окладів цього співробітника» [2].

Методологія формування системи оцінки компетенцій персоналу аграрних підприємств визначається особливостями виробництва (сезонність, специфічні умови та організація використання праці, залежність її результатів від соціально-економічних умов, а також територіального розміщення підприємства) та передбачає переплетіння економічного процесу відтворення з природними факторами, які визначають специфіку виробничої діяльності кадрів в аграрному секторі.

Розробка та функціонування системи сертифікації персоналу аграрних підприємств відбувається під впливом взаємодії системоутворюючих (кон'юнктура ринку праці, трудове законодавство, цілі, завдання, технології, механізми управління персоналом) та системозберігаючих (соціально-економічні та трудові умови праці, форми реалізації мотивації) компонентів.

Вже давно за кордоном і в нашій країні існує технологія оцінки персоналу за допомогою проведення атестації. Але, при атестації виникає ряд проблем, серед яких: персонал оцінюється, безпосередньо, керівництвом підприємства, яке, як правило, вже має думку, що сформувалася, про переваги або недоліки фахівця, і, отже, оцінка не може бути гарантовано об'єктивною; керівник підприємства, наприклад, аграрного, може визначити рівень знань агронома, зоотехніка, але навряд чи зможе компетентно оцінити співробітника фінансової, кадрової та інших служб [1].

Вирішення проблеми можливе в тому випадку, якщо керівник зацікавлений, щоб на підприємстві працювало співтовариство людей, працюючих сумісно, компетентно, відповідально, які професійно володіють методами забезпечення якості, можливо і проведенням сертифікації персоналу [1].

Сертифікація персоналу – це діяльність незалежної сторони щодо оцінки персоналу працюючих на підприємстві у відповідності до встановлених вимог [3]. Враховуючи сучасні умови діяльності аграрних підприємств, сертифікація персоналу повинна включати наступне:

- створення умов для роботи підприємств всіх форм власності на єдиному товарному ринку держави, враховуючи випуск конкурентоздатної продукції, а також для їх успішної діяльності на міжнародному економічному,

науково-технічному рівні;

- захист споживача від несумлінного виробника, що використовує в процесі створення продукції (надання послуг) трудові ресурси, які мають рівень професійної підготовки і кваліфікації, що не відповідає заявленій якості продукції, яка випускається;

- сприяння аграрним підприємствам в компетентному виборі персоналу на ринку праці;

- підтвердження можливостей аграрного підприємства щодо забезпечення заявлених показників якості наявним персоналом;

- забезпечення безпеки навколишнього середовища, життя, здоров'я та майна, обумовленого компетентністю посадових осіб та окремих категорій персоналу [3].

В умовах євроінтеграції України забезпечення якості та конкурентоспроможності продукції, яка випускається, або послуг, що надаються, неможливе без створення на підприємствах систем управління, які базуються на принципах міжнародних стандартів ISO 9000, 14000, 18000, HACCP, TQM [3]. Розробка таких складних систем, їх впровадження, забезпечення ефективності функціонування в будь-якій сфері, а тим більше проведення робіт із сертифікації, потребують участі компетентних фахівців. Вагомим доказом професіоналізму цих фахівців є оцінка їх компетентності незалежним акредитованим органом із сертифікації.

Вимоги до людських ресурсів встановлені в усіх зазначених вище стандартах. Так, у національному стандарті [2] в розділі «Управління ресурсами» п. 6.2.2 зазначено: «Персонал, залучений до робіт, які впливають на якість продукції, повинен бути компетентним, тобто мати належну освіту, професійну підготовку, кваліфікацію та досвід». І далі – «... організація повинна визначити необхідний рівень компетентності для персоналу,

залученого до робіт, які впливають на якість продукції». У межах цих вимог персонал ототожнюється в правах з основним капіталом і витрати на нього трактуються як довгострокові інвестиції; кадрове планування переплітається з виробничим, і співробітники стають об'єктом корпоративної стратегії. Сертифікація (оцінка відповідності) персоналу є офіційним підтвердженням компетентності (кваліфікації, теоретичної та практичної підготовки) зазначеної особи в конкретному виді діяльності.

Нині в Україні функціонує орган сертифікації персоналу Української асоціації якості (ОСП УАЯ) – професійна організація, яка отримала визнання компетентності в Національному агентстві акредитації України (атестат акредитації № 6O010), з 29 березня 2007 року призначена органом сертифікації персоналу в Системі УкрСЕПРО (реєстраційний номер в Реєстрі Системи УкрСЕПРО № UA07.001.034) [4]. Оскільки НААУ є асоційованим членом та підписантом Угоди з Європейською кооперацією з акредитації (ЕА), сертифікати ОСП УАЯ під акредитацією НААУ визнаються не тільки в Україні, а й в Європі та в світі. В Угоді (Agreement) між НААУ та ЕА сказано, що вони, зокрема, зобов'язуються: визнавати на рівній основі сертифікати, видані акредитованими ними органами з сертифікації; сприяти визнанню сертифікатів, виданих акредитованими ними органами з сертифікації, усіма користувачами в своїх країнах.

ОСП УАЯ має 27 кваліфікацій в сфері менеджменту, акредитованих в НААУ та 11 кваліфікацій в системі УкрСЕПРО [4].

На сьогодні ОСП УАЯ видав понад 4300 сертифікатів фахівцям з України, Білорусі, Італії, Швейцарії, Росії, Азербайджану, Грузії, Казахстану, Узбекистану та інших

країн. Серед власників сертифікатів є керівники та провідні спеціалісти підприємств і організацій різних галузей економіки, органів сертифікації продукції та систем якості, навчальних установ. ОСП УАЯ веде реєстри сертифікованих спеціалістів [2].

Коли обраний Україною курс на європейську інтеграцію досягне своєї мети, сертифікати компетентності персоналу, видані ОСП системи сертифікації УкрСЕПРО визнаватимуться в країнах-членах ЄС. Нині Україна реалізує політику укладання двосторонніх угод про взаємну акредитацію ОСП з іншими країнами. Така політика передбачає взаємне визнання результатів робіт з оцінки відповідності продукції, послуг, систем управління на основі взаємної акредитації органів із сертифікації у національних системах акредитації країн і країнах ЄС, якщо інституція з акредитації є членом ЄА (Європейська асоціація з акредитації).

Висновки та пропозиції. Отже, аграрне підприємство, яке пройшло процедуру сертифікації персоналу зможе мати такі пріоритети, як: виконання вимог міжнародних ринків праці, продукції, товарів та послуг; виконання вимог замовника, роботодавця; перевагу в інвестуванні кредитуванні; обов'язкову умову участі в міжнародних тендерах/проектах; підвищення іміджу підприємства [4]; можливість реалізації продукції (послуг) за обґрунтованими цінами; додатковий аргумент для відхилення претензій щодо виробника при пред'явленні судових позовів за якістю виготовленої продукції або послуг, що надаються; спосіб доказу партнерам по бізнесу своєї надійності; спосіб підвищення професіоналізму і зацікавленості персоналу; можливість отримати реальну оцінку якості підготовки, рівня компетентності, професійної придатності працівників; можливість зіставити відповідність персоналу заявленій

якості продукції, що випускається; можливість стимулювати персонал на підвищення рівня своєї кваліфікації, активізувати його професійне зростання; можливість сформулювати рекомендації щодо перспективного напрямку процесів внутрішньо фірмового навчання, розробити пропозиції щодо корегування освітніх стандартів системи професійної підготовки фахівців [4].

Таким чином, в сучасних умовах розвиток аграрних підприємств залежить від забезпечення їх конкурентноздатними, високопрофесійними кадрами від ефективності функціонування та адекватності системи управління персоналом потребам виробників. Стратегічні перспективи удосконалення компетенцій персоналу аграрних підприємств полягають у впровадженні соціально-економічних програм розвитку кадрового потенціалу, розробці концепцій професійного зростання працівників та оптимальних механізмів сертифікації та мотивації персоналу. Діяльність служб управління персоналом аграрних підприємств необхідно спрямувати з функціональної орієнтації на гнучкі координуючі центри, з метою забезпечення ефективного використання інтелектуальних та фізичних можливостей працівників, реалізації їх потенціалу та задоволення соціальних потреб.

Список використаних джерел

1. Бичківський Р.М. Управління якістю: Навч. посібник / Р.М. Бичківський – Львів: ДУ «Львівська політехніка», 2014. – 329 с.
2. Мухарський М. Персонал - новий об'єкт підтвердження відповідності / М. Мухарський, О. Глухова [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://personal.in.ua/article.php?ida=168>
3. Лapidус В.А. Всеобщее качество (TQM). В.А. Лapidус – Гос. ун-т упр.: Нац. фонд подготовки кадров. – М.: ОАО «Типогр. «Новости», 2014. – 432 с.

4. Шаповал М.І. Основи стандартизації, управління якістю і сертифікації. Підручник. – 2-е вид./ М.І. Шаповал – К.: Українсько-фінський інститут менеджменту і бізнесу, 2013. – 152 с.