

Петренко Олександр Олександрович ¹,
кандидат економічних наук, доцент кафедри
менеджменту і бізнесу

Котлик Андрій Валерійович ¹,
кандидат економічних наук, доцент кафедри
менеджменту і бізнесу

¹ Харківський національний економічний
університет імені Семена Кузнеця

Petrenko Oleksandr ¹,
PhD in Economics, Associate Professor of
Management and Business Department,
<https://orcid.org/0000-0002-7207-1268>

Kotlyk Andrii ¹,
PhD in Economics, Associate Professor of
Management and Business Department,
<https://orcid.org/0000-0003-3626-3884>

¹ Simon Kuznets Kharkiv National University of
Economics

СЕРТИФІКАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВА БІЗНЕС-ПРОЦЕСУ РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-КОМПАНІЙ

PERSONNEL CERTIFICATION AS A COMPONENT OF THE BUSINESS PROCESS OF DEVELOPMENT OF EMPLOYEES OF IT COMPANIES

Петренко О. О., Котлик А. В. Сертифікація
персоналу як складова бізнес-процесу розвитку
працівників ІТ-компаній. *Український журнал
прикладної економіки та техніки*. 2024. Том 9.
№ 2. С. 103 – 106.

Petrenko O., Kotlyk A. Personnel certification as a
component of the business process of development
of employees of it companies. *Ukrainian Journal of
Applied Economics and Technology*. 2024.
Volume 9. № 2, pp. 103 – 106.

У статті розглянуто основні теоретичні аспекти сертифікації працівників, проаналізовано підходи до застосування визначення сертифікації як елементу професійного навчання працівників, а також як дозволу на використання певного програмного забезпечення чи іншого інструментарію, що є елементом захисту та регулювання на ринку праці. На основі різних джерел систематизовано класифікацію типів сертифікації. Визначено основні напрями проведення сертифікації: «soft skills», «hard skills», предметна сфера функціонування підрозділу. У процесі дослідження виявлено основні переваги та недоліки використання сертифікації в українських ІТ-компаніях. Багатоетапний бізнес-процес сертифікації передбачає початковий етап визначення потреби в сертифікації шляхом збору необхідної інформації, формування річної програми сертифікації працівників, забезпечення їх мотивації та моніторингу за процесом навчання. Завершальним етапом сертифікації є процес підбиття підсумків і справедливе заохочення за її результатами. У статті подано висновки та перспективи подальших наукових досліджень.

Ключові слова: сертифікація працівників, розвиток персоналу, бізнес-процес, типи сертифікації, ІТ-компанія.

The article examines the main theoretical aspects of employee certification. It analyzes the approaches to applying the definition of certification as an element of professional training for employees, as well as a permit to use specific software or other tools that are an element of protection and regulation in the labor market. Based on various sources, the author systematizes the classification of certification types according to various division criteria, in particular: by type, by the number of levels, and by the origin of materials. Based on the current situation in the IT industry, a list of advantages and possible disadvantages of certification of employees of modern Ukrainian IT companies is determined. The primary certification areas are identified: «soft skills», «hard skills», and the subject area of the unit's functioning. Among the main advantages of certification of employees of IT companies are the following: advanced training of current staff, standardization of own training programs, the ability to prove to external stakeholders the level of staff qualifications, and the simplification of recognition of the level of skills in certain areas. Typical shortcomings in the certification process are that the knowledge and skills acquired during certification are not always used in practice; there is no standard international certification for many industries/topics/elements; some courses are extensive and time-consuming; and some programs require certain significant restrictions (experience, qualifications). The multi-stage certification business process involves determining the need for certification by collecting the necessary information. Based on the list of potential areas of certification, available resources, and other components, an annual certification program is formed, and employees are motivated to improve their knowledge and skills. In the professional certification process of IT company employees, current feedback and, most importantly, summarizing the certification results and fair rewards based on its results are essential. The article provides conclusions and prospects for further research.

Keywords: employee certification, staff development, business process, types of certification, IT company.

Вступ

Стрімке оновлення знань та інформації в різних галузях економіки призводить до ускладнення управління бізнес-процесами підприємства, зокрема у сфері кадрового менеджменту, який передбачає процеси підбору, адаптації, навчання, розвитку, мотивації, просування, оцінювання співробітників. Сертифікація персоналу може бути вирішальним фактором прискорення професійного розвитку працівників, дозволяючи також удосконалити систему їх оцінювання і мотивації.

Вивченням теоретичних основ у галузі сертифікації персоналу займалися багато іноземних та українських учених: В. Савченко, І. Білокур, Н. Маркова, Дж. Маккіліп, М. Ленгвік-Холл, В. Петюх, Я. Захарченко та ін. Значна частина наукових праць присвячена дослідженню процесів сертифікації як елементу підвищення кваліфікації персоналу, формування національних чи галузевих стандартів сертифікації.

© Петренко Олександр Олександрович, Котлик Андрій Валерійович, 2024

Стрімкий розвиток платформ для електронного навчання та підвищення значущості онлайн-навчання в період пандемії Covid-19 відкриває для багатьох галузей нові можливості для отримання унікальних знань і навичок. ІТ-компанії розвиваються дуже динамічно, а персонал сучасних компаній достатньо мотивований на розвиток шляхом отримання нових навичок. Проте, з огляду на значні зміни в ІТ-середовищі, зараз дуже актуальним є питання більш детального обґрунтування практичних аспектів сертифікації сучасних українських ІТ-компаній.

Формулювання цілей статті

Метою дослідження є побудова типового бізнес-процесу сертифікації працівників українських ІТ-компаній. Для досягнення поставленої мети потрібно виконати такі завдання: обґрунтувати види сертифікації; систематизувати та узагальнити переваги від проведення сертифікації; виявити та деталізувати недоліки в процесі сертифікації; описати типовий бізнес-процес сертифікації персоналу для українських ІТ-компаній. У ході наукового дослідження було використано основні загальнонаукові методи: аналіз, синтез, метод порівняння, процесний підхід.

Виклад основного матеріалу дослідження

І. Білокур визначає сертифікацію персоналу як «офіційне підтвердження кваліфікації, теоретичної та практичної підготовки відповідної особи в конкретному виді діяльності» [1, с. 267].

Альтернативним варіантом визначення терміна сертифікації є акцентування на процесі, що фокусується на обмеженні використанні певної професії/позиції тільки особам, які мають відповідний досвід і навички [2, с. 52]. Тому сертифікацію персоналу дійсно потрібно розглядати у двох напрямках: як набуття знань і навичок, тобто професійне навчання працівників [1; 4-6], а також як дозволу на використання певного програмного забезпечення чи іншого інструментарію, що є елементом захисту та регулювання на ринку праці [2; 3].

Серед основних напрямів сертифікації персоналу ІТ-компаній можна виділити:

- сертифікацію за «soft skills». Наприклад, сертифікати з іноземної мови (BEC, IELTS, TOEFL), сертифікати з володіння технологіями Agile, SCRUM тощо;
- сертифікація за «hard skills». Наприклад, Amazone Web Service як сертифікат про володіння знаннями в галузі хмарних розрахунків Amazone, сертифікат ISTQB (International Software Testing Qualification Board) як загальна сертифікація QA Engineers;
- сертифікація для отримання знань і вмій у межах предметної сфери (наприклад, медицина, фінанси, управління ризиками та ін).

Базуючись на поточній ситуації навчання та розвитку працівників в ІТ-середовищі, можна виділити такі види сертифікації:

- за типом реалізації: внутрішня, зовнішня;
- за формою проведення: індивідуальна чи групова;
- за походженням матеріалів: внутрішні, загальнодоступні MOOC (наприклад, на порталі Udemu / Coursera), спеціальні;
- за кількістю рівнів: однорівнева, багато-рівнева (наприклад, Associate/Professional);
- за критерієм тих, хто сертифікується: власний персонал, клієнти, інші особи;
- за терміном дії сертифіката: без обмеження терміну дії, з обмеженим терміном дії та необхідністю їх підтверджувати знову. Відповідно до низки нормативних документів, як стверджує І. Білокур: сертифікати першого та другого рівня видають на 3 роки, сертифікат третього рівня – на 5 років [1, с. 301]. Але такі дані свідчать про загальні вимоги на державному рівні до працівників певних категорій. Специфіка ІТ-сфери трохи інша. Періодичність оновлення сертифіката може залежати від інших факторів, наприклад якщо з'являється принципово нова версія платформи чи інструментарію;
- за необхідністю: обов'язкова, опціональна.

Основними етапами сертифікації є підготовка (навчання), стажування, тестування. Етап стажування є опціональним. Основні переваги та недоліки сертифікації для ІТ-компаній наведено в табл. 1.

Таблиця 1. Основні переваги та недоліки сертифікації працівників ІТ-компаній

Перевага	Недоліки
Підвищення кваліфікації наявного персоналу	Не завжди знання та вміння, отримані під час сертифікації, використовують на практиці
Спрощення розпізнання рівня навичок у певних сферах	
Мотивація персоналу до постійного професійного розвитку	Частина програм сертифікації не передбачає можливості залучення всіх охочих через низку обов'язкових критеріїв для працівників
Можливість посилення системи оцінювання персоналу шляхом врахування наявних сертифікатів	Частина курсів є достатньо об'ємними і вимагають значних витрат часу
Можливість довести зовнішнім стейкхолдерам рівень кваліфікації персоналу	За багатьма галузями, темами, компетентностям відсутня типова міжнародна сертифікація
Стандартизація власних навчальних програм	Значна частина програм сертифікації оцінює скоріше рівень оволодіння знаннями, аніж сформованість практичних навичок
Сертифікація як метод навчання «business users», що використовують специфічний програмний продукт	

Джерело: власна розробка.

Серед практичних аспектів впровадження сертифікації в українські ІТ-компанії А. Беловолченко виділяє те, що в компанії Soft Serve активно звертають увагу на наявність сертифікатів при найманні

працівників, адже це є підтвердженням рівня кваліфікації. Працівники компанії Luxoft вважають, що сертифікація за «hard skills» може бути вагомим аргументом для кандидата, який не має технічної освіти. HR-менеджери Grid Dynamic повідомили, що наявність сертифікатів свідчить про вмотивованість людини. Проте представники вказаних компаній відзначили, що наявність сертифікатів є необов'язковим елементом доведення кваліфікації з певних «hard skills» [7].

Серед найбільш типових процедур сертифікації працівників у сучасних ІТ-компаніях варто виділити:

- сертифікації в галузі хмарних технологій (наприклад, співробітники багатьох підрозділів Grid Dynamic та Soft Serve повинні бути сертифікованими через вимоги клієнтів);
- сертифікації в галузі безпеки. Наприклад, тільки сертифіковані працівники багатьох компаній мають право надавати послуги клієнтам (бути залученими до розроблення програмного забезпечення чи підтримки продукту);
- водночас для багатьох позицій (DevOps, Architect, Product Owner та ін.) достатньо часто встановлюються обов'язкові вимоги до сертифікації для отримання підвищення.

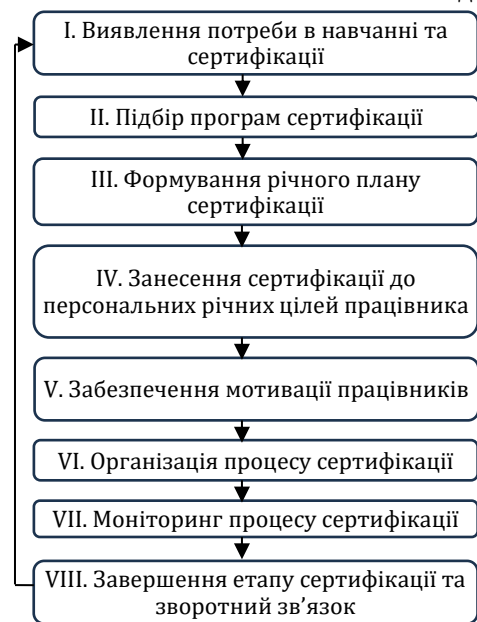


Рис. 1. Графічне зображення бізнес-процесу сертифікації працівників

Джерело: власна розробка

Варто зазначити, що частина великих ІТ-компаній має можливість організувати власну сертифікацію для охочих, які готові підвищити кваліфікацію серед основних «hard skills», які є основними на ринку ІТ-послуг (Java, JavaScript, Python, Ruby, DevOps, QA, Web design та ін.) [8]. Такі компанії активно впливають на стан освітніх послуг у сфері підготовки спеціалістів для ІТ-галузі. За таких умов конкуренція серед установ, які надають послуги підготовчих курсів, значно підвищилась. Зниження кількості відкритих вакансій з 2022 р. призводить до дисбалансу між пропозицією надання освітніх послуг та охочих їх отримувати.

Базуючись на теоретичних основах та інформації про стан сертифікації в галузі ІТ, сформуємо опис типового бізнес-процесу сертифікації працівників (рис. 1).

Етап I «Виявлення потреби в навчанні та сертифікації» виконується у двох напрямках: шляхом моніторингу вимог розроблення програмного забезпечення (аналіз вимог роботодавців, аналіз поточної необхідності сертифікатів для користування певними програмами чи інструментами) та шляхом анкетування персоналу. Важливим елементом цього етапу є розуміння пріоритетності сертифікації певних категорій персоналу чи окремих працівників.

Етап II «Підбір програм сертифікації та навчання» шляхом аналізу платформ MOOC (Udemy, Coursera та ін.), міжнародних програм сертифікації (Amazon Web Services, Oracle, ISTQB), внутрішніх джерел для навчання (за наявності

корпоративного університету чи Learning Management System – LMS).

Етап III «Формування річного плану сертифікації на рівні компанії» є основним етапом, який реалізується через порівняння потреби в навчанні, сертифікації та інформації про пріоритетність сертифікації (Етап I), потенційних програм (Етап II), річного бюджету на навчання та сертифікацію. HR-підрозділ чи Training Manager формує річний план сертифікації, базуючись на тому, що витрачені ресурси повинні призводити до максимальної ефективності у вигляді сертифікації найбільш пріоритетних працівників/категорій працівників, а також знаходження балансу між бажанням персоналу та умовами діяльності підприємства. Тобто найбільш пріоритетні позиції повинні бути забезпечені сертифікацією насамперед, для менш пріоритетних можна розглянути можливість отримання сертифікатів нижчого рівня (наприклад, сертифікатів з універсальних знань у хмарних технологіях замість офіційного Amazon Web Services). Зараз вже менш розповсюджена практика професійного навчання, що не передбачає видачу сертифікатів, але такі варіанти все ще є актуальними. Також частина пунктів з навчання та сертифікації може бути покрита шляхом внутрішнього навчання (корпоративні університети чи LMS).

Етап IV «Занесення сертифікації до персональних річних цілей працівника». Сучасні ІТ-компанії зазвичай використовують річне планування цілей працівників (Performance Culture), і одним з напрямів планування є навчання. Тому на основі річного плану сертифікації від HR-підрозділу (чи Training Manager) завдання для керівника підрозділу (Team Lead) – це чітко формулювання та занесення річних цілей для кожного працівника.

Етап V «Забезпечення мотивації працівників». У процесі формулювання цілей на навчання та сертифікацію вже потрібно озвучувати важливість отримання нових знань, вмінь і документів про успішне закінчення навчання. У багатьох компаніях наявність сертифіката є обов'язковим елементом у процесі підвищення рівня (посади) чи підвищення рівня оплати праці. Попри те, що Team Lead не може гарантувати працівникові конкретний розмір тих чи інших складових матеріальної мотивації після закінчення поточного циклу (року), потрібно чітко обґрунтувати важливість процесу сертифікації як для компанії, так і для працівника.

Етап VI «Організація процесу сертифікації» передбачає ресурсне забезпечення з боку ІТ-компанії шляхом виділення коштів на корпоративні облікові записи чи інші методи доступу до матеріалів із

сертифікації. Team Lead виконує ресурсне забезпечення у вигляді надання робочого часу працівників на їх підготовку та оцінювання. Важливим моментом є баланс між робочим часом, відведеним на виконання повсякденних робочих завдань, та часом, що відводять на навчання. Залежно від різних факторів (термінів проведення, складності та інших особливостей програми сертифікації) на власне сертифікацію в процесі її реалізації доцільно виділити від 15% до 50% робочого часу.

Етап VII «Моніторинг процесу сертифікації» здійснюється силами HR-підрозділу, Training Manager чи Team Lead. Основні засоби отримання поточного зворотного зв'язку – це індивідуальні мітинги («one-to-one»), короткі незаплановані бесіди («small talk»), анкетування. Важливість цього етапу пояснюється виявленням потреби в додатковій підтримці працівника в період його сертифікації. Наприклад, співробітник може бути перевантаженим на проєкті та не встигати освоювати навчальні матеріали, чи, можливо, йому потрібні консультації провідних фахівців тощо.

Етап VIII «Завершення етапу сертифікації та зворотний зв'язок» є логічним фінальним етапом з оголошенням результатів сертифікації. Може проводитись як в комбінованому (груповому плюс індивідуальному), так і в індивідуальному порядку. Для керівника підрозділу (Team Lead) буде надважливо провести як групові, так і індивідуальні бесіди з працівниками. Етап може проводитись за кількома сценаріями: тільки після закінчення сертифікації або ж додатково ще в процесі її проведення, коли компанії переглядають поточні кваліфікаційні рівні працівникам чи переглядають їх поточний оклад. За результатами етапу VIII вихідна інформація передається на етап I як дані для аналізу потреби в навчанні та сертифікації на наступний плановий період.

Висновки та перспективи подальших розвідок

Сертифікація персоналу є важливим бізнес-процесом, який покриває і навчання, і оцінювання працівників, може слугувати підґрунтям для просування кар'єрними сходами. Описаний процес є замкнутим і відносно нескладним, проте кожна ІТ-компанія повинна долучити власні підходи до його адаптації на практиці, що зумовлено різною організаційною структурою (зокрема, наявністю або відсутністю корпоративних університетів чи Training manager), різною специфікою взаємодії з клієнтами і партнерами, обмеженнями чи навпаки відсутністю обмежень до використання певних технологій.

Сформований бізнес-процес сертифікації працівників ІТ-компаній може сприяти покращенню організації розвитку їх персоналу як в короткостроковому періоді, так і особливо з огляду на стратегію розвитку персоналу. Подальші наукові дослідження можуть бути спрямовані на вимірювання результатів впровадження бізнес-процесу сертифікації працівників на базі українських ІТ-компаній.

Література

1. Білокур І. Сертифікація персоналу: навчальний посібник. Київ: НАУ, 2014. 364 с.
2. McKillip J., Owens J. Voluntary professional certifications: Requirements and validation activities. *The Industrial Organizational Psychologist*. 2000. Vol. 38. P. 50-57.
3. Lengnick-Hall Mark L., Aguinis H. Aguinis What is the value of human resource certification? A multi-level framework for research. *Human Resource Management Review*. 2012. Vol. 22. P. 247.
4. Захарченко Я.Л. Сертифікація персоналу: системний підхід. Вісник Національного університету "Львівська політехніка". *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2013. № 778. С. 46-53.
5. Маркова Н.С., Ярмак О.В. Потреби працівників та підприємства в забезпеченні сталого професійного розвитку працівників. *Економіка і організація управління: зб. наук. пр. Вінниця: ДонНУ*, 2016. С. 229-235.
6. Петух В.М., Захарченко Я.Л. Мотивація сертифікації працівників у сфері управління персоналом. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2013. № 2(6). С. 60-67.
7. Беловолченко А. Прикраса для резюме чи показник професіоналізму? Компанії та айтівці - про потрібність сертифікацій в ІТ. 2022. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/certifications-in-it/>.
8. Паламаренко М. 25 сертифікацій для ІТ-фахівців різних рівнів. Від Junior до Architect. 2022. URL: <https://dou.ua/forums/topic/38734/>.

References

1. Bilokur, I. (2014). Sertyfikatsiia personalu. [Personnel certification]. NAU. Kyiv. Ukraine.
2. McKillip, J., Owens, J. (2000). «Voluntary professional certifications: Requirements and validation activities». *The Industrial Organizational Psychologist*. Vol. 38. pp. 50-57.
3. Lengnick-Hall Mark, L., Aguinis, H. (2012). «Aguinis What is the value of human resource certification? A multi-level framework for research». *Human Resource Management Review*. Vol. 22. pp. 247.
4. Zakharchenko, Ya.L. (2013). «Personnel certification: a systematic approach». *Menedzhment ta pidpriemnytstvo v Ukraini: etapy stanovlennia i problemy rozvytku*. № 778. pp. 46-53.
5. Markova, N.S., Yarmak, O.V. (2016). «The needs of employees and enterprises in ensuring sustainable professional development of employees». *Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia*. [Potreby pratsivnykiv ta pidpriemstva v zabezpechenni staloho profesijnoho rozvytku pratsivnykiv]. *Proceeding of the Materials of the zb. nauk. pr. DonNU. Vinnytsia. Ukraine*.
6. Petiukh, V.M., Zakharchenko, Ya.L. (2013). «Motivation for certification of employees in the field of personnel management». *Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*. № 2(6). pp. 60-67.
7. Belovolchenko, A. (2022). Prykrasa dlia reziume chy pokaznyk profesionalizmu? Kompanii ta ajtivtsi - pro potrebniost' sertyfikatsij v IT. [Decoration for resume or indicator of professionalism? Companies and IT workers - about the need for certifications in IT]. Available at: <https://dou.ua/lenta/articles/certifications-in-it/>.
8. Palamarenko, M. (2022). 25 sertyfikatsij dlia IT-fakhivtsiv riznykh rivniv. Vid Junior do Architect. [25 certifications for IT specialists of various levels. From Junior to Architect]. Available at: <https://dou.ua/forums/topic/38734/>.

Стаття надійшла до редакції 15.03.2024 р.

ISSN 2415-8453. Український журнал прикладної економіки та техніки. 2024 рік. Том 9. № 2.