

Гилбертов сводится к применению наблюдений, замеров, логического мышления и аналитических методов в целях усовершенствования технологических операций. Также большое влияние оказала практика Форда, который декомпозировал процесс создания каждого изделия до простейших «операций-движений», что позволило усилить технологическую дисциплину, улучшить культуру производства, в значительной мере снизить себестоимость выпускаемой продукции без значительных затрат на повышение профессиональной подготовки персонала [1].

Личный вклад на исследования в области менеджмента в формировании и развитии управления персоналом как самостоятельного направления научных исследований, оказали такие авторитеты в области менеджмента, как Taylor, Эмерсон, Гуго, Вебер, Файоль, Follet, Форд, Мейо, Шухарт, Барнард, Деминг, Drucker, Бир, Макгрегор, Фейгенбаум, Маслоу, Рассел, Чандлер, Hammer, Rampersad, Джуран, Гейтс, Макарова, Ашкинази, Полховская и другие.

Можно говорить о том, что постоянные исследования вопросов, связанных с управлением персоналом, сыграли решающую роль в создании современных представлений о построении системы менеджмента персонала и разработки комплекса инструментов для ее практической реализации.

Литература

1. Ермакова, Д. М. Менеджмент качества: история возникновения и развития / Д. М. Ермакова, В. П. Часовских, М. П. Воронов // Научное обозрение. Экономические науки. – 2016. – № 4 – С. 19–26.
2. Костенко, Е. П. История менеджмента: учебное пособие / Е. П. Костенко, Е. В. Михалкина. – Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2014. – 606 с.

УДК 371.3

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ ПУТЕМ КОНКРЕТИЗАЦИИ ТРЕБОВАНИЙ К ИХ КОМПЕТЕНТНОСТИ И ОСВЕДОМЛЕННОСТИ

Магистрант Степанова Е. Л.

Д-р техн. наук, профессор Соломахо В. Л.

Белорусский национальный технический университет, Минск, Беларусь

В условиях современной быстроменяющейся рыночной среды от организации требуется поиск новых методов осуществления своей деятельности с последующей корректировкой приоритетов для повышения эффективности жизнедеятельности организации.

Одним из важнейших факторов, обеспечивающих конкурентные преимущества организации, является персонал, который играет ключевую роль в формировании экономической стабильности компании и определяет перспективы ее стратегического развития.

Поэтому логично, наряду с решением технических задач, стоящих перед организацией, совершенствовать систему используемых и создания новых эффективных процедур в области управления человеческими ресурсами. Реализация бизнес-стратегий невозможна без квалифицированных и мотивированных работников, компетенции и профессиональный потенциал которых является ключевым фактором повышения эффективности организации.

Само понятие «компетенция», латинского происхождения, переводится как «соответствовать», было введено в 1959 г. Уайтом для описания способностей выпускника учебного заведения [2]. Применительно к управлению персоналом термин «компетенция» применил Р. Бояцис [2], определив его как сумму способностей личности, направляемых для достижения желаемых результатов.

Компетентность (выраженная способность применять навыки) – полностью новое понятие в стандартах серии ИСО 9000. Примечательно, что в первой (1987 г.) и второй (1994 г.) редакциях стандарта не уделялось внимание и не прослеживалась взаимосвязь между качеством продукции и уровнем компетентности человека, его производящего. Использование термина «компетентность», безусловно, подчеркивает важность соответствия квалификации людей выполняемой ими работе и, таким образом, усиливает данное требование. Таким образом, компетентность – это те специфические знания и навыки, которые

определяют профессиональную составляющую личности и придают преимущественную ценность для работодателя. Системность работы по развитию персонала позволит иметь высококвалифицированных сотрудников с необходимыми для организации компетенциями. Такие работники становятся ключевым фактором стабильного развития и экономического роста организации, поскольку конкурентные преимущества организации во многом достигаются за счет знаний, инноваций, профессионализма, источником которых является человек.

Рассмотрим процесс управления персоналом с точки зрения стандартов ISO серии 9000. В рамках этой системы управления данный процесс можно считать одним из многих процессов менеджмента ресурсов. Поэтому в основу данного процесса, как и в основу иных процессов системы менеджмента качества положен цикл «Plan-Do-Check-Act» (PDCA) [4].

Рассмотрим поэтапную реализацию цикла PDCA применительно к менеджменту персонала.

Высшее руководство должно определить стратегию и политику организации в целях ее дальнейшего развития, в том числе в области управления персоналом. Необходимо отметить, что персонал является не только ресурсом организации, но и ее внутренним потребителем. Поэтому стратегия организации должна отражать потребности и ожидания по широкому спектру вопросов, включая создание хорошей производственной среды, благоприятного психологического климата, механизма признания заслуг каждого работника, «прозрачной» системы морального и материального поощрения и т. д.

В блоке «Do» для реализации целей организации в области управления персоналом составляются конкретные планы по различным направлениям кадровой работы, таким как отбор и найм персонала, адаптация, оценка персонала и аттестация, мотивация и стимулирование, ротация кадров и другие.

Следующим этапом процесса управления персоналом (блок «Check») является оценка его эффективности, т. е. определение уровня кадрового потенциала и функционирования системы управления персоналом путем сопоставления фактических значений показателей с оптимальным или запланированным уровнем, а также определение их соответствия установленным в организации параметрам, критериям, нормам, правилам, принципам, стандартам, целям и задачам организации.

По результатам анализа и оценки процесса управления персоналом осуществляется разработка корректирующих и предупреждающих мероприятий, направленных на улучшение и совершенствование стратегии и политики организации в области управления персоналом, соответствующих целей, планов по различным направлениям работы (отбор и найм персонала, расстановка и адаптации, оценка персонала и аттестация и т. д.), а также структуры затрат организации в области управления персоналом.

Такой подход к менеджменту персонала является достаточно универсальным и находит широкое применение. Однако, существуют организации, которые относятся к опасным производственным объектам. К ним относятся организации, у которых производство и эксплуатация продукции объективно связана с возможностью возникновения аварий, иных инцидентов, связанных с аварийными ситуациями.

Наиболее наглядно подобная проблема проявляется в таких отраслях промышленности как горнодобывающая, газовая и нефтяная. Предприятия этих отраслей относятся к опасным производственным объектам. Это позволяет прийти к выводу, что компетентность и осведомленность персонала, работающего на объектах повышенной опасности, является залогом безопасности и гарантией безаварийного производства.

Таким образом, для обеспечения высокого уровня профессионализма и компетентности персонала, его осведомленности, недостаточно относиться к вопросам управления персоналом, как к одному из ресурсов обеспечения качества в рамках системы менеджмента ISO 9001. Верным решением будет разработка системы менеджмента персонала, которая позволит интегрировать все необходимые средства управления компетентностью и осведомленностью персонала в свой выделенный инструментарий.

Так, международный стандарт ISO 10015 рекомендует разработать следующие процессы, необходимые для эффективного управления компетентностью персонала и развития кадровых ресурсов:

- процесс формирования персонала (включает подпроцессы набора, отбора, адаптации персонала);
- процесс развития персонала (включает подпроцессы повышения квалификации, переподготовки, обучения, развития карьеры);
- процесс оценки персонала (включает стартовую оценку, периодическую и текущую оценку персонала);
- процесс ресурсного обеспечения персонала (включает подпроцессы технического, материального, финансового, информационного, методического и иного обеспечения деятельности сотрудников);
- процесс использования персонала (включает подпроцессы создания оптимальных и безопасных условий труда, кадрового перемещения, ротации кадров).

Стоит заострить внимание, что оценка эффективности в системе управления персоналом, как правило, является наиболее слабым элементом, ограничивающим эффективность всей системы управления организацией. Основная сложность состоит в том, что очень трудно оценить эффективность этой деятельности. Многие используемые показатели субъективны, их значение и содержание зависят от конкретной ситуации.

Для облегчения управления компетентностью персонала и, как следствие, увеличения эффективности деятельности предприятия следует обособить цель совершенствование процесса конкретизации оценки персонала путем создания информационно-методического обеспечения в формировании требований к уровню компетентности персонала.

Для достижения цели необходимо решить следующие задачи:

1. Структуризация и кластеризация моделей компетенций (набора компетенций, необходимого для эффективного выполнения обязанностей при эксплуатации газового оборудования).
2. Обоснование и разработка аппарата количественных и (или) качественных оценок соответствия требуемому уровню компетенций, а также определение «веса» каждой компетенции.
3. Формирование профиля компетенции при осуществлении определенной профессиональной деятельности (например, занятого изготовлением и эксплуатацией газового оборудования).
4. Внедрение профиля компетенции в организации.

Литература

1. Системы менеджмента качества. Требования: СТБ ISO 9001-2015. – Введ. 01.03.16. – Минск: Госстандарт: Белорус. гос. ин-т стандартизации и сертификации, 2015. – 36 с.
2. Звонников, В. И. Оценка качества результатов обучения при аттестации (компетентностный подход), учеб. пособие / В. И. Звонников, М. Б. Челышкова. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М: Логос, 2012 – 280 с.
3. Ленкевич, О. А. Анализ требований обеспечения компетентности и осведомленности персонала в вопросах системного менеджмента / О. А. Ленкевич, Н. В. Чурак // Приборостроение-2019: материалы 12-й Международной научно-технической конференции, 13–15 ноября 2019 года, Минск, Республика Беларусь / ред. кол.: О. К. Гусев (председатель) [и др.]. – Минск: БНТУ, 2019. – С. 206–208.
4. Использование цикла PDCA в системе управления персоналом [Электронный ресурс] / С. А. Куликовский // Стандарты и качество. – Режим доступа: <https://ria-stk.ru/stq/adetail.php?ID=74968>. – Дата доступа: 20.01.2023.

УДК 658.562

ФУНКЦИОНАЛЬНОЕ НАЗНАЧЕНИЕ СИСТЕМЫ СБОРА И АНАЛИЗА ДАННЫХ КАК ИНСТРУМЕНТА УПРАВЛЕНИЯ НА ЭТАПЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СМК

Магистрант гр. 1-54 80 01 Хвистик М. Д.

Д-р техн. наук, профессор Серенков П. С.

Белорусский национальный технический университет, Минск, Беларусь

В современных условиях большое значение на рынке имеет наличие у организаций сертифицированной системы менеджмента качества (СМК) аккредитованным органом. Это является гарантией высокой стабильности и устойчивости качества продукции или услуг организации.