

**Вопросы системы менеджмента качества в условиях необходимости
повышения компетентности персонала**

Наливайко Г. М.

Государственный институт управления и социальных технологий
Белорусского государственного университета

Государственная политика в области качества выделяет приоритет развития трудовых ресурсов. В своём Послании Президент подчеркнул, что «диктатура качества» должна стать показателем профессионализма в организации производства, что ослабляла требовательность к руководству предприятий по внедрению и функционированию системного менеджмента. Поэтому организации должны себя позиционировать как организации обучающегося типа. Активизация управления знаниями обусловлена и тем, что предприятия до 2018 г. должны подготовиться к пересертификации СМК с учетом требований стандарта 2015 г.

Особая роль отводится риск-ориентированному мышлению, которое позволяет предупреждать негативное влияние факторов, максимально использовать возникающие возможности (СТБ ISO 31000-2015 «Менеджмент рисков. Принципы и руководящие указания»). Реализацию задач риск-менеджмента актуализируют управленческие стандарты СТБ ISO 10017 «Руководство по статистическим методам применительно к ISO 9001» и СТБ ISO 10014, где приведены методы и инструменты менеджмента для достижения экономических и финансовых выгод.

СМК связана и с системой инновационного менеджмента (CEN/TC серии 16555). Инновационное мышление – это поиск информации, идей и опыта, использование и внесение в базу знаний организации.

Системный менеджмент предполагает активное использование средств ИТ, наличие знаний в области управления проектами.

Возникает вопрос подготовки специалистов нового поколения с более сложными квалификациями – специалист по системному анализу, бизнес-аналитик, специалист-аудитор, специалист-консультант. Подготовка таких специалистов целесообразна не ниже второй ступени образования, на уровне переподготовки. Приоритетом должно быть обучение работников предприятий при их заинтересованности.

Используя систему дополнительного образования взрослых, предприятие движется к 5-му уровню зрелости, когда культура обучения позволяет принимать риски и признавать неудачи, что ведёт к извлечению уроков из ошибок и созданию возможностей для улучшения; имеются внешние контакты для целей обучения.