

Д.Ю. Чугай, канд.экон.наук, доцент

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Белгородский государственный аграрный
университет им. В.Я. Горина», г. Белгород*

E-mail: dimox@bk.ru

ПРИМЕНЕНИЕ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Ключевые слова: система менеджмент качества, управление персоналом, внутренний стандарт качества, подбор персонала, компетенции, развитие персонала, мотивация персонала.

Keywords: quality management system, personnel management, internal quality standard, personnel selection, competencies, personnel development, personnel motivation.

Аннотация: Система менеджмента качества (СМК) является инструментом повышения качества деятельности организации в любом аспекте, в том числе и в работе с персоналом. Данная система направлена на формирование процессов управления персоналом, соответствующих высоким стандартам качества. Внедрение СМК в управление персоналом предприятия осуществляется на основе разработки и внедрения внутреннего стандарта качества и прохождения определенных регламентированных стадий.

Summary: The quality management system (SMQ) is a tool for improving the quality of an organization's activities in any aspect, including in working with personnel. This system is aimed at forming personnel management processes that meet high quality standards. The implementation of the QMS in the management of the enterprise's personnel is carried out on the basis of the development and implementation of an internal quality standard and the passage of certain regulated stages.

Качество процессов в любой организации зависит от качества системы, которая этими процессами управляет. Система менеджмента качеством является частью системы менеджмента, управления, направленные на качество. Все системы организации связаны и взаимодействуют между собой. Они динамичны и подвержены воздействиям, их можно перестроить, улучшить и регламентировать. СМК является инструментом, в котором регламентированы соответствующие требования.

Управление персоналом является одной из важнейших составляющих развития системы менеджмента качества организации, определяя ее кадровый и интеллектуальный потенциал.

Управление персоналом в СМК – это комплексное направленное воздействие на коллективы и отдельных работников в целях обеспечения условий для проявления инициативного труда, творческих решений, направленных на постоянное улучшение СМК.

Наиболее эффективно реализовывать процессы управления персоналом в СМК по следующему алгоритму:

1. Определение компетенций (профессиональных, личных и др.) персонала;
2. Поиск и подбор персонала;
3. Адаптация и развитие персонала для достижения определенных уровней компетенций, допуск к самостоятельной работе;
4. Обеспечение соответствия уровня компетентности занимаемой должности;
5. Мотивация персонала.

Данный подход учитывает требования в рамках СМК, ресурсные возможности организации, повышает личные компетенции каждого работника и общий имидж организации, ее конкурентоспособность.

Улучшение организации управления персоналом посредством СМК целесообразно представить в виде стадий совершенствования:

На первой стадии издается приказ о разработке и внедрении проекта совершенствования управления персоналом организации на основе СМК. Определяются ответственные лица, утверждается состав рабочей группы.

В состав рабочей группы входят руководящие лица, непосредственно занимающиеся управлением качества организации и управлением персоналом. Для успешного внедрения проекта и верного распределения обязанностей, следует также включить в состав рабочей группы руководителей всех подразделений организаций, ответственного за бюджет проекта, представителя информационных технологий.

На второй стадии разрабатывается дорожная карта по проекту. Указываются этапы реализации проекта со сроками начала и окончания работ, ответственные лица за каждый этап проекта. Дорожная карта утверждается генеральным директором предприятия.

Третья стадия предполагает обучение всех участников рабочей группы проекта требованиям системы менеджмента качества, требованиям управления знаниями. Разрабатывается программа управления знаниями, также имеющая контрольные точки и списки ответственных лиц, как и дорожная карта по проекту.

Программа управлений знаниями должна состоять из подбора, обучения, проверки компетентности персонала или состава рабочей

группы, а также актуализированной подборке требуемых к изучению знаний. Развитие персонала должно проходить в индивидуальной или групповой форме, в зависимости от необходимого уровня компетенции.

На четвертой стадии необходимо провести анализ действующих процессов системы менеджмента качества в управлении персоналом. Сбор данных для анализа проводится посредством изучения сведений основной отчетности документации, утвержденных локальных актов, анкетирования работников, проведения интервью участников рабочей группы.

Пятая стадия предназначена для формирования результата анализа. Также следует указать список всех действующих на предприятии бизнес-процессов, указать главные и вспомогательные процессы, выводы по планированию улучшений этих процессов и предложения по их улучшению в соответствии с требованиями СМК и требованиями управления знаниями.

На шестой стадии определяются ресурсные возможности организации. Просчитывается бюджет для утверждения новых бизнес-процессов или улучшения действующих. Изучается потребность в персонале, информационно-коммуникационные технологии предприятия.

Седьмая стадия. Документирование и внедрение процессов, в соответствии с требованиями системы менеджмента качества.

Восьмая стадия. Проведение внутреннего аудита для анализа действия системы менеджмента качества в управлении персоналом организации.

Важно проводить разработку внутреннего стандарта СМК в управлении персоналом организации на основе кадровой политики организации.

Структура стандарта может быть следующей:

Глава 1. Назначение и область применения (цели и принципы предприятия, виды деятельности по управлению персоналом, общие требования);

Глава 2. Нормативные документы (разделы СМК; Трудовой кодекс РФ; нормативно-правовые акты; внутренние регламенты предприятия; номенклатура должностей; Устав предприятия);

Глава 3. Метод применения внутреннего стандарта (процессный);

Глава 4. Термины, обозначения и сокращения, встречающиеся в разработанном стандарте.

Глава 5. Требования.

Глава 6. Описание процессов (блок-схемы процессов).

Основополагающей базой системы управления персоналом и знаниями являются готовность руководства и ресурсные возможности организации.