

СЕРТИФІКАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР ВПЛИВУ НА ВІДТВОРЮВАЛЬНІ ПРОЦЕСИ ТА ПОКРАЩЕННЯ РІВНЯ ЯКОСТІ ПРОДУКЦІЇ МАШИНОБУДУВАННЯ

Обґрунтовано необхідність впровадження сертифікації персоналу та запропоновано ієрархію заходів, які стимулюють покращення продуктивності праці на підприємствах машинобудівного комплексу, що безпосередньо впливає на відтворювальні процеси галузі

Постановка проблеми. Сучасний стан державного регулювання економіки в Україні характеризується повільними темпами реформування, недосконалими методами і механізмами впливу держави на суб'єкти господарювання, зокрема машинобудування як однієї з пріоритетних галузей діяльності, а також відсутністю чітко сформульованої концепції розвитку народного господарства, яка повинна ґрунтуватися на використанні висококваліфікованих працівників і відповідно, виготовленні якісної продукції.

Саме машинобудування як вид економічної діяльності є джерелом постачання своєї продукції іншим галузям економіки і, безпосередньо, впливає на економічне становище держави.

Стан вивчення проблеми. На сьогоднішній час будь-яка виробнича система потребує впровадження нових інформаційних технологій, надскладної техніки і устаткування, розвитку комунікаційних мереж, що покращить життєдіяльність та задовольнить потреби суспільства.

Мета дослідження полягає у вирішенні питань щодо відтворення машинобудівної галузі за допомогою впровадження сертифікації персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі аспекти проблеми відтворення промисловості знайшли віддзеркалення в роботах вчених В. Александрової, О. Болховітінової,

А. Гальчинського, В. Гейця, А. Грищенка, Б. Кваснюка, С. Кіреєва, І. Крюкової, А. Ревенка, Л.В. Шинкарук.

Викладення основного матеріалу. Важливим елементом відтворення машинобудування як виду економічної діяльності є, перш за все, кваліфікована робоча сила, задіяна в машинобудівному комплексі.

Суть відтворення робочої сили полягає у безперервному відновленні та підтриманні фізичних сил, а також розумових здібностей людини.

При цьому, відбувається постійне відновлення і підвищення трудової кваліфікації людей, зростання їх загальноосвітнього і професійного рівня.

В процесі відтворення головної продуктивної сили суспільства виникає ряд проблем, які вимагають постійної уваги, що в свою чергу, є природним рухом населення як основи відтворення робочої сили; залучення працівників до виробництва; розподілі і перерозподілі трудових ресурсів між галузями, підприємствами, регіонами; досягнення високої зайнятості населення.

В процесі відтворення виробничих відносин зберігаються важливі елементи державного регулювання (розробка й реалізація державних цільових комплексних програм, регулювання формування коштів, які призначені на соціальний захист громадян, а також податків, використання державних товарних резервів для стабілізації ринку тощо).

Однією з найбільш доцільних проблем є етапи та вимоги входження України до СТО.

Позитивне вирішення даної проблеми направленим на цивілізовані відносини на дозволить нашій країні досягти певної мети, внутрішньому та зовнішньому ринках (рис. 1). послужить новим витком розвитку економіки,



Рис. 1. Баланс в регулюванні ринку як умова входження України до СОТ

Одночасно з цим, в нашій країні існує необхідність проведення істотних перетворень у сфері економіки, оскільки необхідно працювати за єдиними правилами, що діють в СОТ, до числа яких відноситься:

- сертифікація виготовленої продукції;
- сертифікація систем менеджменту якості підприємств;
- сертифікація персоналу.

Як вже відомо, що будь-яка система якості з самою хорошою структурою, яка детально і ретельно описана в документах, не стане ефективною, якщо вона не буде забезпечена спеціально підготовленими кадрами. Вона не зможе буди ефективною, якщо всі, хто в ній задіяний, не будуть готові до спільної роботи, враховуючи в колективі загальне порозуміння щодо виробничої діяльності.

Вже давно за кордоном і в нашій країні існує технологія оцінки персоналу за допомогою проведення атестації. Проте, при атестації виникає ряд проблем, серед яких:

- персонал оцінюється, безпосередньо, керівництвом підприємства або організації, яке, як правило, вже має думку, що сформувався, про переваги або недоліки фахівця, і, отже, оцінка не може бути гарантовано об'єктивною;
- керівник підприємства, наприклад, машинобудівного, може визначити рівень знань інженерного складу, але навряд чи зможе компетентно оцінити співробітника фінансової, кадровою та інших служб.

Вирішення проблеми існуватиме в тому випадку, якщо керівник зацікавлений, щоб на підприємстві працювали співробітники, тобто

співтовариство людей, працюючих сумісно, компетентно, відповідально, які професійно володіють методами забезпечення якості, можливо і проведенням сертифікації персоналу.

Сертифікація персоналу – діяльність незалежної сторони за оцінкою персоналу встановленим вимогам.

Проводячи аналіз діяльності і фактичного стану машинобудівного підприємства, керівник, перш за все, повинен вирішити питання щодо існування в організації достатніх людських ресурсів щодо функціонування і позитивної зміни та здатності персоналу працювати досить ефективно і відповідно вибраній стратегії. Для цього і потрібна оцінка третьої, незалежної сторони фактичного складу персоналу, його особливостей, наявності професійно важливих якостей і характеристик. В даному випадку, враховуючи умови діяльності машинобудівних підприємств, сертифікація персоналу повинна включати:

– створення умов для роботи машинобудівних підприємств всіх форм власності на єдиному товарному ринку держави, враховуючи випуск конкурентноздатної продукції, а також для їх успішної діяльності в міжнародному економічному, науково-технічному співробітництві та торгівлі;

– захист споживача від недобросовісного 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 машинобудівним підприємствам в компетентному виборі персоналу на ринку праці;
 – підтвердження можливостей машинобудівного 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 (рис. 2).

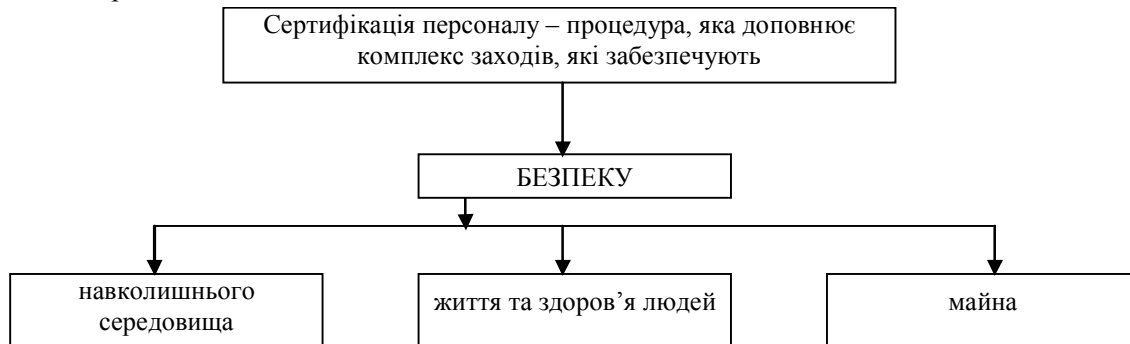


Рис. 2. Забезпечення безпеки роботи компетентного персоналу

В такому випадку, машинобудівне підприємство, яке пройшло процедуру сертифікації персоналу зможе мати такі пріоритети такі, як:

- виконання вимог міжнародних ринків праці, продукції, товарів та послуг;
- підвищення конкурентоспроможності підприємства;
- виконання вимог замовника, роботодавця;
- перевагу в інвестуванні кредитуванні;
- обов'язкова умова участі в міжнародних тендерах / проектах;
- підвищення іміджу підприємства;
- 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 внутрішньофірмового навчання, розробити пропозиції щодо корегування освітніх стандартів системи професійної підготовки фахівців.

Вище наведений перелік переваг може бути оформлений у вигляді схеми (див. рис. 3).

В рамках машинобудівного підприємствах об'єктам сертифікації підлягають:

- фізичні особи, які відповідають своїй професійній підготовці або компетентності, що добровільно побажали отримати документальне підтвердження, вимогам професійного стандарту займаної або передбачуваної в перспективі посади / професії;
- посадові особи, фахівці, керівники трудових колективів, окремі категорії персоналу;
- окремі трудові колективи відносно всього кадрового потенціалу або будь-яка його частина, а також окремі категорії працівників.

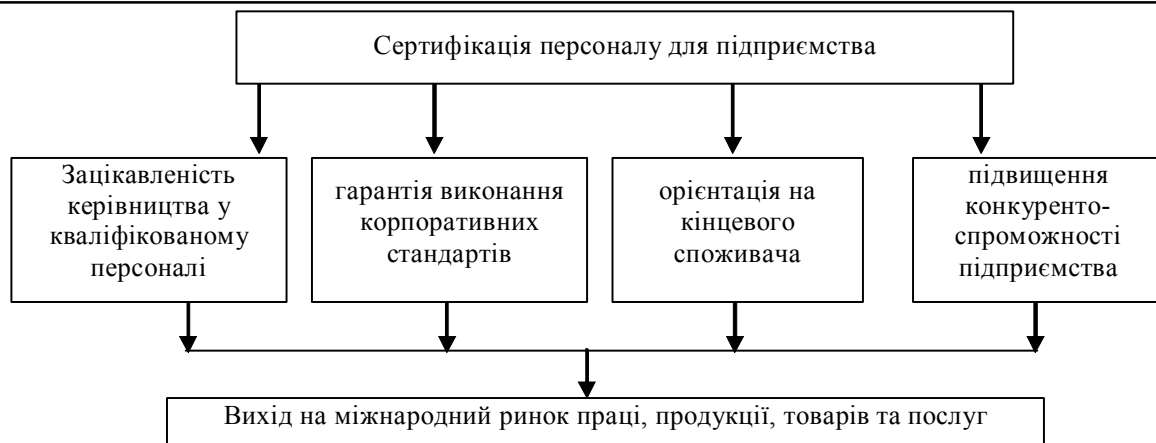


Рис. 3. Доцільність сертифікації персоналу для підприємств

Працівникам машинобудівного підприємства сертифікація дає, перш за все:

- документально оформлене свідоцтво професіоналізму;
- підтвердження незалежною організацією рівня кваліфікації і професійної майстерності на даний момент часу;
- підвищення шансів працевлаштування з урахуванням якості своєї підготовки;
- пріоритетність просування по службових сходах;
- підтвердження якості і надійності всіх виконуваних працівником операцій;
- підстава для висновку трудового договору з індивідуальним тарифом оплати праці;
- додаткова підстава для підвищення заробітної плати;
- забезпечення психологічної комфортності і упевненості у власних можливостях: підвищена увага керівництва підприємства, довіра і пошана до володаря сертифікату.

Як і будь-який процес, процедура сертифікації припускає декілька етапів, серед яких:

- подача в орган по сертифікації заявки на проведення сертифікації персоналу відповідно до вимог національних стандартів, кваліфікаційних стандартів або стандартів організації;
- попередня оцінка пакету документів, що характеризують персонал;
- перевірка фактичного стану суб'єкта, що сертифікується, шляхом тестування, проведення іспитів тощо;

– ухвалення рішення про можливість видачі сертифікату компетентності або мотивованої відмови;

– внесення до Реєстру Системи УкрСЕПРО добровільної сертифікації персоналу підприємств регіону запису про сертифікований суб'єкт;

– проведення періодичного інспекційного контролю за сертифікованими суб'єктами та ухвалення рішення про продовження терміну дії сертифікату або його анулюванні у разі виявлених порушень.

За наслідками проведених робіт необхідно Регіональному представництву Держстандарту видавати сертифікат компетентності, затверджений і зареєстрований, відповідно вимог Системи.

При підготовці персоналу і формуванні його мотивації у сері якості особливу увагу слід приділяти новим формам організації групової діяльності. Однієї з актуальних є використання у виробничій системі гуртків якості, які є актуальними за кордоном.

Головним у підготовці керівного персоналу є засвоєння основних принципів системи якості і набуття вміння приймати ефективні рішення, які стосуються розробки стратегічних програм машинобудівного підприємства, а також їх впровадження та ефективне функціонування. Діяльність керівного персоналу має бути зорієнтована на формуванні політики у сфері якості та створення належних умов для її реалізації, тому очевидно, що підготовка керівників підприємств машинобудівного комплексу має передувати підготовці інших категорій працівників.

Підготовка виконавчого персоналу, який становлять спеціалісти, має за мету за допомогою сучасних методів забезпечити вирішення питань щодо якості виготовлення продукції. Ця категорія працівників має володіти здатністю вирішувати всі методичні питання, пов'язані з реалізацією процесів системи якості.

Підготовка технічного персоналу повинна орієнтуватися на його активнішу участь у системі якості. При цьому, особлива увага приділятиметься підготовці у сфері збирання й аналізу статистичної інформації про хід технологічних процесів.

Всі виробничі контролери та робітники повинні проходити всебічну підготовку, яка забезпечить оволодіння методами та навичками, необхідними для правильного виконання робочих процедур щодо використання відповідних інструментів, обладнання та механізмів, читання і розуміння технічної документації.

При підготовці повинно забезпечуватися однозначне розуміння зв'язку між обов'язками працівників з одного боку, якістю і технікою безпеки на робочих місцях з іншого. Визначальну роль при підготовці персоналу в системі якості відіграють регламентування і підвищення кваліфікації.

Висновки та перспективи подальших досліджень. З вище наведеного можна зробити висновок, що різноманітність і складність завдань, які необхідно вирішувати на машинобудівних підприємствах, пред'являють підвищені вимоги щодо рівня спеціальних знань і умінь працівників, тому персонал є головним ресурсом у системі якості.

Відповідний рівень знань і навичок досягається насамперед відповідною підготовкою. Підготовка персоналу у сфері якості ґрунтується на діяльності вищого керівництва організації із забезпечення

готовності персоналу щодо виконання робіт відповідно щодо вимог системи якості. Вона здійснюється на основі принципів загальності, обов'язковості, безперервності та ієрархічної послідовності.

На основі вище наведеного матеріалу, необхідно під керівництвом Держстандарту в кожному регіоні проводити роботу по атестації експертів, акредитації органів з сертифікації і учбових центрів, які займатимуться не тільки підготовкою експертів, але і проводитимуть навчання персоналу саме промислового комплексу, що зможе покращити ефективність діяльності галузей народного господарства за рахунок виготовлення високоякісної продукції, яка стане пріоритетною на внутрішніх і зовнішніх ринках збуту.

Список використаної літератури:

1. *Астринский Д.* Проблемы воспроизводства основных фондов // Экономист. – 2001. – № 6. – С. 35-38.
2. Национальное счетоводство / Под ред. Г.Д. Кулачиной. – М.: Финансы и статистика, 1997. – С. 89-94.
3. *Пелих А.С.* Экономика машиностроения. – Ростов-на-Дону: "Феникс", 2004. – 256 с.
4. *Речкалов А.* Необходимые условия организации стратегического планирования промышленных предприятий // Экономика и управление. – 2003. – № 5. – С. 71-75.
5. *Шаповал М.І.* Менеджмент якості // Знання, КОО – 2007. – 471 с.

ЄФІМЕНКО Надія Анатоліївна – кандидат технічних наук Черкаського державного технологічного університету