

УДК:658.5

Дульцев Д.О.

Студент

Тольяттинский государственный университет

Россия, Тольятти

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА – КЛЮЧЕВОЙ ПРОЦЕСС В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: статья несет в себе информацию о таком аспекте жизни организации, как «обучение персонала». Рассматриваются основные понятия и принципы в сфере обучения персонала, которые дают возможность повысить качество продукции на предприятии. Приведены примеры мест и работников, на которых направлен данный род деятельности, а также рассмотрен реальный пример, что бывает, если не следовать постулатам.

Ключевые слова: обучение, персонал, система менеджмента качества, квалификация, подготовка, переподготовка.

PERSONNEL TRAINING IS A KEY PROCESS IN THE QUALITY MANAGEMENT SYSTEM OF THE ENTERPRISE

Abstract: the article contains information about such an aspect of the organization's life as "staff training". The basic concepts and principles in the field of personnel training are considered, which make it possible to improve the quality of products at the enterprise. Examples of places and employees to whom this type of activity is directed are given, as well as a real example of what happens if you do not follow the postulates is considered.

Keywords: training, personnel, quality management system, qualification, training, retraining.

Ключевой целью обучения персонала является обеспечение работников знаниями и квалификациями, которые помогут в достижении поставленных задач в областях разработки продукции, ее производстве, а также различных логистических процессов.

Говоря о направлениях, в которых происходит переобучение персонала, их выделено два:

1. Обучение, связанное с профессиональной деятельностью организации, или переобучение.

2. Обучение, в ходе которого работники получают знания, связанные с управлением качеством продукции.

Подобное обучение и подготовка проводятся с целью повышения квалификации у персонала, чтобы было соответствие между уровнем сложности выполняемой задачи, а также уровнем профессиональной подготовки работника. При этом происходит решение таких задач:

1. Опираясь на текущий уровень научно-технического прогресса специалисты, которые имеют среднее специальное и высшее образования получают новые знания.

2. Переобучение кадров на новые направления деятельности организации, которые еще не преподаются в высших учебных заведениях.

3. После окончания учебных заведений необходимо постоянное обучение персонала и предоставление новых навыков.

Чтобы на предприятии был высокий уровень создаваемой продукции, чтобы потребитель был доволен ее качеством, у каждого работника возвращается чувство ответственности за проделанную работу. Перед теми, кто обучает работников в сфере качества стоят следующие задачи:

1. Необходимо, чтобы каждый работник организации понимал политику объединения в отношении качества.

2. Требуется провести ознакомление для работников, чтобы они были в курсе структуры объединения качества.

3. Чтобы персонал корректно выполнял свои задания и обязательства, в соответствии с различной документацией (конструкторской, технологической и т.д.), требуется обеспечение персональными знаниями каждого работника.

Обучение персонала - это ключ, к становлению любой организации, это основа, без которой невозможно представить успешное функционирование СМК на предприятии.

Политика кадров состоит в том, чтобы четко выявить потребности клиентов и построить обучение на основе полученных данных, чтобы в дальнейшем повысить эффективность функционирования предприятия.

В обучении принимают участие, в первую очередь, непосредственно те работники, задачи которых коррелируют с качеством выпускаемой продукции. Сама процедура обучения включает в себя перечень задач, который направлен на работников, чьи обязанности напрямую влияют на качество выпускаемой продукции. Процесс обучения охватывает абсолютно весь персонал организации. В зависимости от уровня определяется персональная траектория обучения. Непрерывное развитие навыков является ключевым показателем любого работника.

Каждого работника в конце обучения ждет экзамен на квалификацию, который включает в себя тестовую работу и проверку полученных теоретических знаний, при помощи блиц-опроса в пределах требований соответствующей учебной программы и Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

Инженер по охране проводит спец. обучение, в ходе которого работники получают требуемые знания по технике безопасности.

Существуют специализированные училища и школы, внутри которых готовят кадры, задачей которых является обслуживание подъемных механизмов и котлонадзора.

На ПТК (производственно-технических курсах) происходит переподготовка кадров и присвоение им новых уровней квалификации. Происходит это в связи с потребностью в производстве, а также, с учетом личных предпочтений работника.

По итогам прохождения курсов, каждого обучающегося ждет финальный экзамен, который принимается квалификационной комиссией. Ее состав регламентируется по приказу директора объединения.

Для выявления личностных качеств и умений работника, под него подбираются различные анкеты, опросы и так далее. Если приводить пример такого исследования, то опрос можно провести во время внутренней проверки. Получив результат и проанализировав его делается вывод о траектории обучения. В случае возникновения замечаний и неурядиц, руководство старается урегулировать вопрос.

В 1998 году как раз произошел подобный случай, после которого произвели ряд дополнительных занятий с экспериментально-производственной службой в сфере "Система качества НПО СМ, основанная на требованиях международных стандартов серии ИСО 9000". Программа подготовки имела вид:

1. Рассмотрение понятия "Управление качеством", выявление основных принципов и постулатов, разбор терминологии. Затрагивались такие термины, как СМК, сертификация, проверка системы качества и так далее.

2. Рассмотрение ISO 9000. Описание характеристики системы и комплекса международных стандартов. Брали во внимание предпосылки, которые послужили базисом для создания и сертификацию по ISO.

3. Анализ политики предприятия, фокусировка на каждом процессе создания продукта и жизненном цикле в общем. Цикл рассматривался с позиции качества, затрагивалось абсолютно все: разработка, проектирование, изготовление и так далее, вплоть до реализации на рынке.

Давались ответы на вопросы:

- кто ответственный за тот или иной процесс?
- на каком этапе следует заострить внимание?
- что подразумевается под политикой качества?

4. Рассмотрение структуры УК. Производился анализ внутренних схем организации, форматировали документацию, распределяли круги ответственности и так далее.

Заключение.

Благодаря поддержке со стороны руководства можно эффективно использовать время и ресурсы, чтобы повысить собственную квалификацию. Если работник мотивирован и полностью вовлечен в процесс, то переподготовка и обретение новых навыков в ходе квалификационного периода, позволит организации получить профит от его участия в жизни производственном процессе, тем самым, вывив качество на новый уровень.

Использованные источники:

1. Шмелева, А.Н. Прикладные аспекты менеджмента качества / А.Н. Шмелева. - Москва: Огни, 2020. - 992 с.
2. Дремина, Марина Анатольевна Проектный подход к разработке и внедрению систем менеджмента качества / Дремина Марина Анатольевна. - М.: Лань, 2020. - 634 с.