

УДК 658.012.4

СЕРТИФІКАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР ПОКРАЩЕННЯ РІВНЯ ЯКОСТІ ПРОДУКЦІЇ

Терещенко С.І.

СЕРТИФИКАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР УЛУЧШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОДУКЦИИ

Терещенко С.И.

HOW SERTIFYKATSYYA STAFF AS A FACTOR IMPROVEMENT PRODUCTS

Tereshcenko, S.

Обґрунтовано необхідність впровадження сертифікації персоналу на підприємствах аграрного сектору економіки. Запропоновано ієрархію заходів, які стимулюють покращення продуктивності праці, на підприємствах аграрного сектору економіки, що безпосередньо впливає на відтворювальні процеси галузі та на покращення їх фінансового становища в умовах економічної нестабільності.

Ключові слова: сертифікація, персонал, продуктивність праці, кваліфікація, професійний рівень працівника, сертифікація продукції.

Обоснована необходимость внедрения сертификации персонала на предприятиях аграрного сектора экономики. Предложено иерархию мер, стимулирующих улучшение производительности труда, на предприятиях аграрного сектора экономики, которые непосредственно влияют на воспроизводственные процессы отрасли и на улучшение их финансового положения в условиях экономической нестабильности.

Ключевые слова: сертификация, персонал, производительность труда, квалификация, профессиональный уровень работника, сертификация продукции.

1. Вступ

У кожній країні історія взаємовідносин держави з ринком, вільним підприємництвом має унікальний характер. Так для економіки нашої країни ефективне функціонування аграрного сектору в ринкових умовах має велике значення, оскільки його функціонування покликане насамперед забезпечити стійкість продовольчого забезпечення населення. Роль продовольства в житті суспільства визначає його економічне, соціальне стратегічне значення. Стан забезпеченості населення продовольством, його фізична й економічна доступність безпосередньо впливають на стабільність політичної і

соціально-економічної ситуації в суспільстві. Саме це свідчить про особливий не тільки економічний, але й соціальний його статус у суспільній життєдіяльності будь-якої країни. Проте необхідно відмітити, що рівень продовольчого забезпечення населення знаходиться в залежності від дії комплексу факторів зовнішнього і внутрішнього характеру, серед яких такі: обсяг та стабільність вітчизняного виробництва основних видів продовольства; розміри і питома вага імпортованого продовольства; характер і наявність ресурсів, необхідних для придбання імпортованого продовольства, платоспроможність населення. За останні роки політика, заснована переважно на саморегулюванні ринкових відносин, привела в підсумку до величезних соціально-економічних витрат, як на рівні держави, так і на рівні окремого регіону [1]. Цим і обґрунтовується актуальність проведення даних досліджень.

2. Аналіз літературних досліджень і постановка 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[2]. Мета дослідження полягає у вирішенні питань щодо відтворення аграрного сектору економіки за допомогою впровадження сертифікації персоналу.

Окремі аспекти проблеми відтворення аграрного сектору економіки знайшли особливе місце в роботах вчених-економістів Л. Жарової[5], В. Гейця[6], П. Саблука [9], М. Зубця [9], В. Мессель-Веселяка [9] та ін..

3. Результати досліджень щодо сертифікації персоналу, як фактору покращення якості продукції

Важливим елементом відтворення аграрного сектору економіки є, перш за все, кваліфікована робоча сила, задіяна у сільськогосподарських формуваннях. 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[2].

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 СОТ. Позитивне вирішення даної проблеми дозволить нашій країні досягти певної мети, послужить новим витком розвитку економіки, направленим на цивілізовані відносини на внутрішньому та

зовнішньому ринках. 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[4].:

1. сертифікація виготовленої продукції;
2. сертифікація систем менеджменту якості підприємств;
3. сертифікація персоналу.

Відомим є той факт, що будь-яка система якості з самою стабільною структурою, яка детально і ретельно виписана в документах, не стане ефективною, якщо вона не буде забезпечена спеціально підготовленими кадрами. Вона не зможе бути 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. Але, при атестації виникає ряд проблем, серед яких:

- персонал оцінюється, безпосередньо, керівництвом підприємства, 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, аграрного, може визначити рівень знань агронома, зоотехніка, але навряд чи зможе компетентно оцінити співробітника фінансової, кадрової та інших служб.

Вирішення проблеми можливе в тому випадку, якщо керівник зацікавлений, щоб на підприємстві працювало співтовариство людей, працюючих сумісно, компетентно, відповідально, які професійно володіють методами забезпечення якості, можливо і проведенням сертифікації персоналу[7].

Сертифікація персоналу це діяльність незалежної сторони щодо оцінки персоналу працюючих на підприємстві у відповідності до встановлених вимог[9]. Здійснюючи аналіз діяльності аграрного підприємства, керівник, перш за все, повинен вирішити питання достатності людських ресурсів та здатності персоналу працювати досить ефективно і відповідно щодо обраної стратегії. Для цього і потрібна оцінка третьої, незалежної сторони щодо фактичного складу персоналу, його особливостей та наявності професійно важливих якостей і характеристик. Враховуючи сучасні умови діяльності аграрних підприємств, сертифікація персоналу повинна включати наступне:

- створення умов для роботи підприємств всіх форм власності на єдиному товарному ринку держави, враховуючи випуск конкурентоздатної продукції, а також для їх успішної діяльності на міжнародному економічному, науково-технічному рівні;
- захист споживача від несумлінного 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 аграрним підприємствам в компетентному виборі персоналу на ринку праці;

– підтвердження можливостей аграрного 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.

Тому, аграрне підприємство, яке пройшло процедуру сертифікації персоналу зможе мати такі пріоритети, як: виконання вимог міжнародних ринків праці, продукції, товарів та послуг; виконання вимог замовника, роботодавця; перевагу в інвестуванні кредитуванні; обов'язкову умову участі в міжнародних тендерах /проектах; підвищення іміджу підприємства[9]; 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 внутрішнього фірмового навчання, розробити пропозиції щодо корегування освітніх стандартів системи професійної підготовки фахівців.

В рамках аграрного підприємства до об'єктів сертифікації можна віднести:

– 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.

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[10]. 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 виконання технологічних процесів. Всі робітники підприємства повинні проходити всебічну підготовку, яка забезпечить оволодіння методами та навичками, необхідними для ефективного виконання робочих процедур.

При підготовці персоналу 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.

4.Висновки та перспективи подальшихдосліджень.

З вище наведеного можна зробити висновок, що різноманітність, складність завдань, які необхідно вирішувати в аграрних підприємствах, пред'являють підвищені вимоги до 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 підприємства, що забезпечує його готовність щодо виконання робіт відповідно до вимог системи якості. Вона здійснюється на основі принципів загальності, обов'язковості, безперервності та ієрархічної послідовності.

На нашу думку, 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 аграрного комплексу, що зможе покращити ефективність діяльності галузей народного господарства за рахунок виготовлення високоякісної продукції, яка стане пріоритетною на внутрішніх і зовнішніх ринках збуту.

Література:

1. Астринский Д. Проблемы воспроизводства основных фондов [Текст] / Д. Астринский // Экономист. – 2001. – № 6. – С. 35-38.
2. Беков М.Б., Квитка І.І. Регіональна політика в сфері освіти [Текст]: матер. наук.-практ. конф. / Беков М.Б., Квитка І.І // Пробл. соц. упр. містом в умовах ринку – 2002. – С. 101-102.
3. Економічний енциклопедичний словник : у 2-х т. Т. 1 / [Мочерний С. В., Ларіна Я., Устенко О. А. та ін.] ; за ред. С. В. Мочерного. – Львів : Світ, 2005. – 616 с.
4. Давлетханова О.Х. Організаційні засади інформаційного забезпечення управління якістю [Текст] / О.Х. Давлетханова // Інформаційні ресурси та їх використання в агропромисловому виробництві: Зб. наук. пр. №4. – К.: ППЦ ІАЕ. – 2005. – С. 51-56.
5. Жарова Л. В. Регіональні комплексні програми як інструмент регіональної політики сталого розвитку / Л. В. Жарова // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Регіональна політика: досвід Європейського Союзу та його адаптація до умов України : зб. наук. праць. – Львів, 2003. – Вип. 5, Ч. III. – С. 113–119.
6. Новий курс: реформи в Україні, 2010 – 2015. Національна доповідь / за заг. ред. В.М. Гейця та інш. – К.: НВЦ НБУВ, 2010. – 232 с.
7. Пелих А.С. Экономика машиностроения. – Ростов-на-Дону: “Феникс”, 2004. – 256 с.
8. Панченко С.І. Показники продуктивності в ринкової економіці // Ринкові

трансформації та розвиток продуктивних сил аграрного сектора // Вісник ХНАУ. – № 7. –С. 286 – 291.

9. Развитие господарских формирований и организация производства в аграрной сфере АПК / За ред. М.В.Зубца, П.Т.Саблука, В.Я.Месель-Веселяка. – К.: ИАЕ УААН. – 1999. – 269

10. Шаповал М.І. Менеджмент якості // Знання, КОО – 2007. – 471 с.

References:

1.Astrynskyy D. Problems reproduction of major stock / / economist . - 2001. - № 6. - P. 35-38 .

2. Bekov MB, Ticket II Regional policy in education / / problems .soc. Exercise. city in the marketplace. Mater. scientific-practical . conf. , - 2002. - P. 101-102 .

3. Brown , R., Mzzon R., E. Flamholts . Exploration operations: 2 vols .Per. with the English. / Ed. Moudera J. , S. Zlmahraby . - Moscow: Mir . - 1981. - 677 p.

4. .Davlethanova A.Ch. Organizational principles of quality information management / information resources and their use in agricultural production : 36. sciences. nr. Number 4. - K.: NPC IAE . - 2005. - P. 51-56 .

5.Zharova LV regional integrated programs as a tool for regional sustainable development policy / L. Zharov / / Socio- economic research in transition. Regional policy : the experience of the European Union and its adaptation to the conditions of Ukraine : Coll. sciences. works. - Lviv , 2003. - Vol. 5, Part III. - P. 113-119 .

6. Natsyonalnoeschetovodstvo / Ed. GD Kulachynoy . - Moscow: Finance and Statistics, 1997. - P. 89-94 .

7. Paley AS Economy mechanical engineering . - Rostov- on-Don , " Phoenix ", 2004. - 256 p.

8. Panchenko SI Performance measures in a market economy / / Market transformation and development of the productive forces of the agricultural sector / / Bulletin KHNAU . - № 7. -С. 286 - 291.

9. Rechkalov A. Neobhodymые terms of the organization of enterprises stratehycheskoho Scheduling promyshlennyyh / / Economy and management. - 2003. - № 5. - P. 71-75 .

10. Shapoval MI Quality Management / / Knowledge Êñ - 2007. - 471 p.

Keywords: sertyfykatsyya, personnel, labor proyzvodytelnost, Qualification, Level professyonalnyy employee, sertyfykatsyya products.

Аннотация

Обоснована необходимость внедрения сертификации персонала на предприятиях аграрного сектора экономики. Предложено иерархию мер, стимулирующих улучшение производительности труда, на предприятиях аграрного сектора экономики, которые непосредственно влияют на воспроизводственные процессы отрасли и на улучшение их финансового положения в условиях экономической нестабильности. В настоящее время любая производственная система требует введения новых информационных технологий, весьма сложной техники и оборудования, развития коммуникационной связи, что значительно повысит уровень жизни и удовлетворения потребностей общества. Цель исследования заключается в

решении вопросов о воспроизводстве аграрного сектора экономики путем внедрения сертификации персонала .

Из вышесказанного можно сделать вывод о том, что все сложные и разнообразные задачи, которые необходимо решать на предприятиях аграрного сектора экономики, требуют от его персонала специальных знаний и навыков, поэтому персонал и является одним из основных качественных ресурсов предприятия. Соответствующий уровень знаний и навыков достигается в первую очередь за счет обучения. Качественное обучение персонала это его готовность выполнять в соответствии с требованиями системы качества все ключевые функции предприятия. Следовательно, оно основано на принципах универсальности, целеустремленности, непрерывности и иерархического порядка.

Терещенко Світлана Іванівна

Кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки і контролінгу

Сумський національний аграрний університет,

Вул.Кірова 160/4, м. Суми, Україна

Контактний телефон: 097-265-04-42

E-mail: tera197@rambler.ru

Терещенко Светлана Ивановна

Кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и контролинга

Сумский национальный аграрный университет

ул. Кирова, 160/4, г. Сумы, Украина

E-mail: tera197@rambler.ru

Tereshchenko Svetlana Ivanovna

Candidate Ekonomicheskiesciences,

associate professor of the department of Economics

Sumy natsyonalnyy agrarian university

ul. Kirov, 160/4, g Sumy, Ukraine

E-mail: tera197@rambler.ru