

ОРГАНІЗАЦІЯ РОБІТ ЩОДО УПРАВЛІННЯ КОМПЕТЕНТНІСТЮ ТА РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ВІДПОВІДНО ДО МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТИВ ISO 9000 І 10000 В ДП «УКРМЕТРТЕСТСТАНДАРТ»

Зінчук Катерина Петрівна,

*здобувачка кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: kpzinchuk@krok.edu.ua*

Віткін Леонід Михайлович,

*доктор технічних наук, професор,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: Vitkin@krok.edu.ua,*

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0731-1333>

Впровадження сучасної економічної реформи і активної соціальної політики в Україні, а також перехід до ринкових відносин, пов'язані з підвищенням значущості ролі людського фактору. Управління кваліфікованим персоналом є найважливішою складовою системи управління сучасним підприємством, оскільки всі цілі організації досягаються за рахунок знань та навичок персоналу. Це вимагає кардинальних змін у баченні ролі персоналу в розвитку сучасного підприємства, в розумінні важливості його професійного зростання, що стає стратегічним завданням вже підприємства, а не лише самого працівника. Система кадрового менеджменту українських підприємств потребує покращення методів розвитку персоналу і застосуванням досягнень закордонної науки та кращого практичного досвіду [1].

Головним чинником успіху господарювання на підприємстві є ефективний та результативний кадровий менеджмент. Одним з важливих завдань любого підприємства, є забезпечення висококваліфікованими кадрами, які здатні вирішувати не тільки прості, рутинні завдання, але й забезпечувати розвиток підприємства, зайняття міцних конкурентних позицій на ринку, визначати реалізовувати стратегічні цілі [2].

У зв'язку з тим, як розвиваються технології, а професійні знання працівників постійно старіють, то їм необхідно завжди підвищувати рівень своєї кваліфікації, технічну обізнаність та постійно розвиватися. Це в свою чергу зумовлює потребу ґрунтовного дослідження організації розвитку професійного персоналу на підприємстві та його компетенції.

Об'єктом дослідження є процес ефективно організації та якісної професійної оцінки компетентності та розвитку персоналу ДП «УКРМЕТРТЕСТСТАНДАРТ».

Предметом дослідження є наявна система організації робіт з управління та розвитку персоналу ДП «УКРМЕТРТЕСТСТАНДАРТ».

Метою дослідження є порівняльний та системний аналіз, оцінка складу персоналу, методів, підходів та форм розвитку та управління компетентністю персоналу ДП «УКРМЕТРТЕСТСТАНДАРТ», впровадження та удосконалення внутрішніх нормативних документів для оцінювання компетентності та

розвитку кадрів підприємства відповідно до міжнародних стандартів, направлених на удосконалення діяльності згідно з вимогами міжнародних стандартів.

У процесі дослідження використовувалися методи: монографічний (вивчення й аналіз сучасного стану підготовки кадрів) та абстрактно-логічний (теоретичні узагальнення та формулювання висновків). Було проведено огляд діяльності ДП «УКРМЕТРТЕСТСТАНДАРТ» та аналіз стану організації робіт щодо управління компетентністю та розвитком персоналу відповідно до міжнародних стандартів.

Для досягнення поставленої мети в роботі вирішували наступні завдання:

- проведено аналіз нормативних вимог МС серії ISO 9000 та 10000, досліджені методики оцінювання компетенції та планування розвитку персоналу та практику їх впровадження в Україні та провідних зарубіжних країнах;

- проаналізовано комплект внутрішніх документів щодо організації управління компетентністю та розвитком персоналу та проведено SWOT-аналіз процесу управління компетентністю та розвитком персоналу в ДП «УКРМЕТРТЕСТСТАНДАРТ».

- досліджено шляхи вдосконалення управління компетентністю та розвитком персоналу на основі МС ISO серії 9000 та 10000 в ДП «УКРМЕТРТЕСТСТАНДАРТ».

Сфера діяльності ДП «УКРМЕТРТЕСТСТАНДАРТ» охоплює всі аспекти так званого «технічного регулювання», а саме: стандартизації, метрології, сертифікації, захисту прав споживачів та нагляду за ринком. Усі ці роботи можна віднести до сфери послуг, хоча і дуже специфічних. Тому важливим є компетентність (освіта, підготовленість, кваліфікація та досвід) персоналу і його готовність до виконання поставлених завдань.

Отже, розвиток персоналу є необхідною умовою функціонування будь-якого підприємства та повинен бути безперервним, включаючи в себе професійне навчання і підвищення кваліфікації. В умовах сучасних змін у вимогах до професійних знань на тлі науково-технічного прогресу успішна організація управління компетенцією та розвитком персоналу підвищує конкурентоспроможність продукції та організації, а також ефективність її діяльності. Задля успішної роботи ДП «УКРМЕТРТЕСТСТАНДАРТ» пріоритетними напрямками подальшого розвитку є більш широке використання міжнародного досвіду у сфері управління якістю та розвитком кадрів, формування і підтримка культури якості, розробка і впровадження міжнародних стандартів з управління компетенцією та розвитку персоналу, адаптованих до власних потреб.

Список використаних джерел:

1. Самойленко В. В. Підвищення кваліфікації персоналу на прикладі провідних країн світу. *Ефективна економіка*. 2019. № 5. [Електронний ресурс] – Режим доступу до журн.: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=7039>
2. Маркова Н.С. *Розвиток персоналу: навчальний посібник*/ Маркова Н.С.–Х.: Вид.ХНЕУ, 2012. – 256 с.

3. Стандарт ISO 10018:2020 «Менеджмент якості. Настанови щодо досягнення сталого успіху».
4. Стандарт ДСТУ ISO 9004:2018 «Управління якістю. Якість організації. Настанови щодо залучення людей».
5. Зайченко О. І., Кузнецова В. І. Управління людськими ресурсами: навч. пос. / за наук. ред. О. І. Зайченко. – Івано Франківськ, «ЛілеяНВ», – 2015. – С.12-119
6. Стельмашенко О.В. Оцінка розвитку персоналу підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Tiru/2012_33/Stelmash.pdf – Назва з екрану.