

*Марютенков Д.Я.,  
студент магистратуры 2 курс, кафедра  
«Управление качеством и сертификация»  
РТУ МИРЭА Россия, г. Москва*

## **ОЦЕНКА КОМПЕТЕНЦИИ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА ПРЕДПРИЯТИЯ РАДИОЭЛЕКТРОННОГО КОМПЛЕКСА**

***Аннотация:** Статья посвящена оценке персонала предприятия. В статье рассматривается процесс оценки компетентности персонала предприятия. Также приведены критерии оценки компетентности. И была составлена матрица ответственности.*

***Ключевые слова:** менеджмент качества, персонал, оценка персонала, компетентность, радиоэлектроника.*

***Annotation:** The article is devoted to the assessment of the company's personnel. The article discusses the process of assessing the competence of the personnel of the enterprise. The criteria of competence assessment are also given. And a matrix of responsibility was drawn up.*

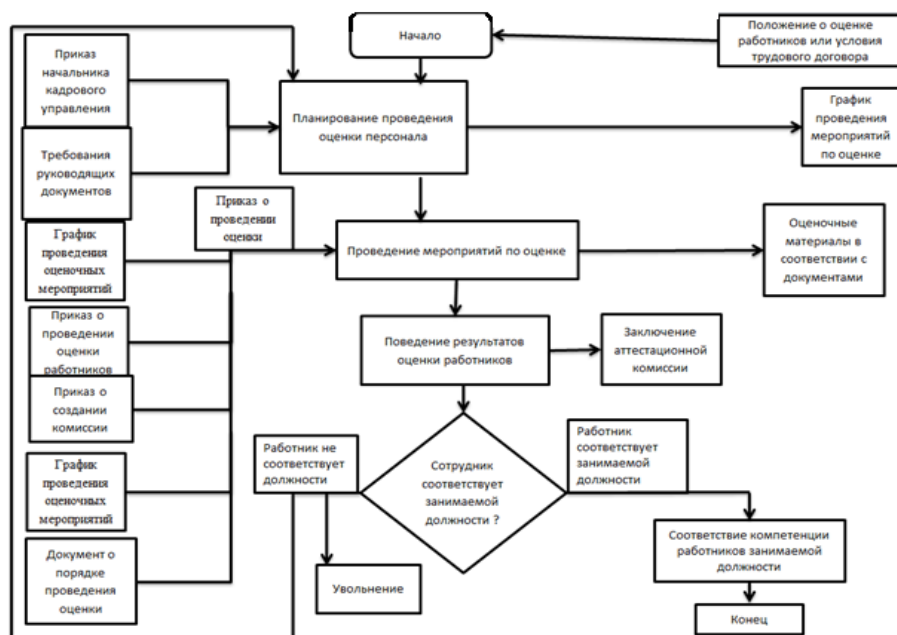
***Key words:** quality management, personnel, personnel assessment, competence, radio electronics.*

Управление персоналом является очень важным аспектом системы менеджмента качества. Одним из наиболее важных процессов – оценка компетентности персонала предприятия радиоэлектронного комплекса. Система менеджмента качества наиболее результативна, когда все работники понимают и применяют на практике навыки, подготовку, образование и опыт, необходимые для выполнения их функций и обязанностей. Предоставлять возможности

работникам развивать необходимую компетентность является ответственностью высшего руководства[1].

В данной работе подробно рассматривается процесс оценки персонала. На этапе планирования, ясно и конкретно формулируется цель проведения оценки. После этого определяется состав оцениваемых работников. Затем определяется состав комиссии. Состав комиссии определяется приказом работодателя. Далее составляется график оценки, это документ, который работодатель составляет ежегодно. Проведение оценки работников на соответствие занимаемой должности должно проводиться в присутствии самого работника и его непосредственного руководителя. Начальник представляет работника, а затем члены комиссии задают интересующие их вопросы. После того как вопросы будут заданы, а работник на них ответит, аттестуемый сотрудник удаляется, а его руководитель и члены комиссии остаются для обсуждения и принятия соответствующего решения. После принятия решения, оно объявляется комиссией. Решения которые может принять комиссия: сотрудник соответствует занимаемой должности; направить на обучение для соответствия занимаемой должности; ходатайствовать перед работодателем о повышении (оклада, в должности); рассмотреть вопрос о понижении в занимаемой должности по причине недостаточной квалификации; не соответствует занимаемой должности, рекомендовать направить на обучение для повышения квалификации или уволить в связи с недостаточной квалификацией. Все решения комиссии оформляются протоколом или заносятся в оценочный лист работника. Организация должна: определять необходимую компетентность работников, выполняющих работу под ее управлением, которая оказывает влияние на результаты деятельности и результативность системы менеджмента качества; обеспечивать компетентность работников на основе соответствующего образования, подготовки и (или) опыта; там, где это применимо, предпринимать действия, направленные на получение требуемой компетентности, и оценивать результативность предпринятых действий; регистрировать и сохранять

соответствующую документированную информацию как свидетельство компетентности[2].



*Рисунок 1 Схема процесса управления персоналом*

## **Требования к оценке компетентности персонала**

Оценка - последовательные метод и процедура установления связанных с работой знаний, навыков, способностей или других характеристик лица или группы лиц, или возможностей отдельного лица или группы лиц[3]. Требуемая компетентность, включая необходимые знания требований ДС и других документов, распространяющихся на виды деятельности организации, должны быть определены в должностных инструкциях. В организации должна быть установлена процедура планирования работ по подготовке персонала. Для персонала разрабатываются требования к компетентности, программы обучения и планы периодической аттестации. Программы обучения должны разрабатываться с учетом освоения современных методов и средств контроля, организации и управления производством, принципов построения, функционирования и оценки СМК, ДС и других документов по качеству, методов и средств реализации политики в области качества технологического процесса. Данные, касающиеся компетентности персонала, программ(планов) подготовки и обучения, результатов аттестации, подготовки и переподготовки

персонала, должны регистрироваться в порядке, установленном в организации. Высшее руководство должно определить категории специалистов, работающих на технологическом процессе производства, для которых необходимо периодически проводить аттестацию на компетентность, и организовать проведение оценки. Требования к технологическому процессу производства. Требования, предъявляемые к оборудованию[4].

### **Задачи и критерии оценки компетентности персонала предприятия радиоэлектронного комплекса**

Задачи:

- разработка процедуры по планированию управления персоналом; разработка требований компетентности предъявляемые к работникам технологического процесса производства;
- создание программ обучения и планы периодических аттестаций; установка порядка управления данными касающиеся компетентности персонала, программ(планов) подготовки и обучения, результатов аттестации, подготовки и переподготовки персонала;
- определение руководством категорий специалистов работающих на технологическом процессе.

Критерии оценки компетентности работников технологического процесса:

- знания о порядке разработки, оформления, согласования, утверждения, внесения изменений и обращения документов(документы СМК, ТТЗ (ТЗ),КД, ТД,ЭД, ПД, ТУ, электронных документов, организационно распорядительная документация);
- навыки планирования, приобретения (изготовления), и обеспечения средствами технологического оснащения;
- умения проверки технологического оборудования на точность, проведение аттестации специальных и особо ответственных технологических процессов и их управление; знания технологических процессов переданных сторонним организациям; навыки по подготовке рабочего места, оснастки и оборудования к проведению технологической операции;

- знание порядков, объема, методов, периодичности контроля технологических процессов (операций) ,критериев их оценки; методов контроля специальных технологических процессов;
- порядок управления технологическим процессом при нарушении условий и режимов приведения операции;
- порядок применения статических методов при управлении технологическими процессами; порядок оценки показателей качества, принятия корректирующих мер, проведение работ по совершенствованию тех процессов, порядок проведения контроля соблюдения технологической дисциплины[4].

### **Заключение**

В результате проведенной работы, были определены этапы процесса оценки персонала предприятия радиоэлектронного комплекса, и контроль технологических процессов. Также определены задачи и критерии оценки персонала предприятия радиоэлектронного комплекса. И составлена матрица ответственности для процесса оценки персонала. В дальнейшем, материалы работы будут использованы для написания ВКР. Также материалы, изложенные в данной работе, могут быть применены, в любой отрасли, а не только на предприятиях радиоэлектронного комплекса.

## Матрица ответственности работников

0		Начальник отдела кадров	Начальник технологического отдела	Председатель экспертной комиссии	Секретарь комиссии	Начальники технологич. процессов
1	Определение целей проведения оценки	О	О	И	И	О
2	Определение состава оцениваемых работников	И	К	О	О	К
3	Определение состава комиссии	-	-	О	И	-
4	Составление графика	К	К	О	И	
5	Уведомление работников о предстоящей оценке	К	И	О	О	И
6	Получение необходимых кадровых документов	И	И	О	О	И
7	Проведение оценки	К	И	О	И	И
8	Закрепление механизма принятия решений	К	К	О	И	К
9	Оформление решения комиссии	И	К	О	И	К

**О - Ответственный исполнитель, И - Исполнитель, К - Консультант**

## **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. ГОСТ Р ИСО 9000-2015 Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь, Москва, Стандартинформ, 2015.
2. ГОСТ Р ИСО 9001-2015 Системы менеджмента качества. Требования, Москва, Стандартинформ, 2015.
3. ГОСТ Р ИСО 10667-2-2015 Предоставление услуг по оценке. Процедуры и методы оценки работы персонала и организационной среды. Часть 2. Требования к поставщикам услуг, Москва; Стандартинформ; 2015.
4. ГОСТ РВ 0015-002-2012 Система разработки и постановки продукции на производство военной техники. Системы менеджмента качества. Общие требования; Москва; Стандартинформ; 2012.