

## **ОЦЕНКА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕРСОНАЛА В РАМКАХ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА**

Студент гр. 11305314 Белоус В. А.

Ст. преподаватель Ленкевич О. А.

Белорусский национальный технический университет

Организация должна определить и обеспечить наличие персонала, необходимого для результативности внедрения системы менеджмента качества, а также для функционирования ее процессов и управления ими. Для этого организация должна обеспечивать и оценивать компетентность персонала.

Для оценки компетентности персонала в современных условиях используют подход «управление по целям» (Management by Objectives – МВО). МВО – это организованный и систематизированный подход, дающий возможность руководству сконцентрироваться на поставленных целях [1].

Оценка работы персонала как функция управления – это проверка достижения главных целей организации, основанная на результатах контроля.

Оценка персонала и его работы – это процесс сравнения компетенций персонала, выполняемых им действий и полученных результатов с установленными критериями.

Одним из основных принципов целевого менеджмента является применение «дерева целей». «Дерево целей» (tree whole) – метод стратегического планирования, представляющий собой взаимосвязь целей разных уровней, т. е. он подразумевает, что главные цели руководства «спускают» до уровня каждого сотрудника, формируя отдельные цели для каждой должности. «Дерево целей» является аналитическим инструментом, позволяющим определить и оптимизировать взаимосвязь миссии, политики и целей любой организации со стратегиями ее реализации.

Подход к понятиям «обеспечение» и «оценка» персонала и их взаимосвязи позволяет не только контролировать персонал организации, но и производить системный анализ как компетенций персонала и его работы, так и работы системы управления персоналом во всей организации.

### **Литература**

1. Агентство эффективности. Управление КРІ целей. Официальный сайт. <http://ft-group.ru/knowledge-base/kpi-system-and-balanced-scorecard/418/>.