

*Telnov Anatoly, Khmelnytskyi National University,
Professor, Doctor of Economics, Faculty of Economics and Management,
Popel Sergey, Khmelnytskyi National University,
Graduate student, Faculty of Economics and Management*

Quality management based on innovative models of development staff

Abstract. The paper proved that international social standards OHSAS 18001, BS IIR, SA 8000, ISO 26000 is an innovative model of quality management, performing a unique role in revealing the human intellectual capacity and construction of modern enterprise management system.

Keywords: innovation capacity, international standards, innovative enterprise system, quality management

*Тельнов А.С., Хмельницкий национальный университет,
доктор экономических наук, профессор кафедры маркетинга,
Попель С.А., Хмельницкий национальный университет,
аспирант, кафедры маркетинга*

Управление качеством на основе инновационных моделей развития персонала

Аннотация. В статье обосновано, что международные социальные стандарты OHSAS 18001, BS ИИР, SA 8000, ISO 26000 являются инновационными моделями менеджмента качества, которые выполняют уникальную роль в раскрытии интеллектуального потенциала человека и построению современной системы управления предприятием.

Ключевые слова: инновационный потенциал, международные стандарты, инновационная система предприятия, менеджмент качества.

В условиях роста международной конкуренции активизация персонала в управлении качеством становится первоочередной задачей, которая ставится перед украинскими промышленными предприятиями. Основными причинами неудовлетворительного качества продукции отечественных предприятий, является недостаточный уровень инновационного потенциала предприятия, низкая мотивация труда и несоответствие квалификации персонала требованиям международным стандартам. Это вызывает необходимость углубленного исследования обозначенной проблемы.

Использование социальных стандартов может быть весьма важным для инновационного потенциала предприятия, поскольку эти стандарты являются неотъемлемой частью интегрированной системы управления качеством, основной целью которой является обеспечение высокого уровня качества продукции.

Среди украинских ученых, которые занимались исследованием международных стандартов управления персоналом, следует отметить: А.Ф. Новикову, М.Е. Дейч, В.П. Панченко, А.М. Колотая, Г.Ю. Мишук, А.В. Ткачук. Однако теоретико-методологические основы внедрения международных социальных стандартов в инновационный процесс является недостаточно изученными, что предопределяет необходимость проведения дальнейших исследований в этом направлении.

Целью статьи является исследование роли международных социальных стандартов в процессе осуществления инновационной деятельности промышленным предприятием.

Использование социальных стандартов получило распространение во многих странах мира и международных компаниях, поскольку их эффективное использование предоставляет предприятиям значительные конкурентные преимущества. В первую очередь, эти стандарты являются инновационными моделями менеджмента, которые выполняют уникальную роль в раскрытии интеллектуального потенциала человека и построению современной системы обеспечения качества продукции и услуг. Использование международных стандартов помогает находить и использовать новые способы и сферы реализации инновационного потенциала предприятия путем: развития программ ресурсосбережения и энергоэффективности предприятий; формирование привлекательной инновационной инфраструктуры через направление инвестиций в новейшие технологии; развития инноваций в социальной сфере: создание условий труда, способствующих инновационной деятельности; рационального использования природных ресурсов и снижения уровня выбросов, за счет перехода на альтернативные источники энергии; инвестирование эко-инноваций и создания системы экологического менеджмента.

Международным стандартам ISO, которые используются для построения системы менеджмента качества, являются: OHSAS 18001, BS ИИП, SA 8000, ISO 26000. Более подробно проанализируем каждый из стандартов.

Так, международный стандарт OHSAS 18001 «Системы менеджмента профессиональной безопасности и здоровья (Occupational Health and Safety Assessment Series)» является общепринятым стандартом в области здравоохранения и профессиональной безопасности. Он устанавливает требования к системам управления охраной труда предприятия и техники безопасности, которая является составной частью общей системы менеджмента предприятия.

Требования стандарта OHSAS 18001 могут быть использованы в организации всех типов, независимо от сектора экономики или отрасли промышленности. На разработку и внедрение системы управления охраной труда оказывают влияние: сфера деятельности предприятия, его задачи, продукция (услуги), которые производятся (предоставляются), а также технологии, используемые в производственном процессе, оборудование, средства индивидуальной и коллективной защиты работников и практический опыт деятельности в сфере охраны труда [1].

Все большую популярность приобретает использование международного стандарта BS ИИП «Инвесторы в людей», поскольку его внедрение на предприятии предоставляет такие конкурентные преимущества, как: повышение производительности и

конкурентоспособности, увеличение финансовых показателей, обеспечение роста качества продукции и услуг, улучшение командного взаимодействия, повышения корпоративного имиджа организации, повышения инвестиционной привлекательности.

На сегодняшний день социальный стандарт BS ИИП внедрен уже более чем в 70 странах. К сожалению, в Украине данный стандарт еще не получил широкого распространения, поскольку лишь отдельные предприятия комплексно внедрили положения стандарта («Магистр и Партнеры», «Бизнес-Линк», ГП «Одесский морской торговый порт», «ПЛАСКЕ»).

Использование BS ИИП позволяет построить на предприятии инновационную систему менеджмента, оптимизировать организационную структуру предприятия, стратегии планирования обучения и развития, использовать нематериальные факторы мотивации и технологии оценки результативности персонала, повысить эффективность внутренних коммуникаций, достичь гармонизации во взаимодействии руководителей и сотрудников с целью обеспечения более высокой результативности в деятельности предприятия [2].

Управление по принципу «инвестирование в людей» заключается в том, что на основе предварительно инспектирования определяются и реализуются направления совершенствования управления людьми. При этом исследуется не только управление затратами на персонал, но и качество коммуникаций, наличие обратной связи, осознание своего вклада в организацию, а также характера и последствий работы [3].

Особого внимания заслуживают стандарты социальной ответственности, которую мировое сообщество определило наиболее влиятельным рычагом на пути внедрения устойчивого развития, и обеспечила ее правовое оформление через международные стандарты ISO 26000 и SA 8000 (Social Accountability 8000).

Социальная ответственность - это ответственность организации за влияние ее решений и деятельности (продукты, услуги, процессы) на общество и окружающую среду, реализующаяся через прозрачное и этическое поведение, которое: помогает устойчивому развитию, здоровью и благополучию населения; учитывает ожидания заинтересованных сторон; не противоречит соответствующим законодательству и международным нормам поведения; распространена во всей организации и практикуется в ее отношениях (деятельность организации в рамках сферы своего влияния) [4].

В развитых странах мира уже давно осознано, что использование социальной ответственности в бизнесе может принести значительную социальную и экономическую пользу. В Украине же использование международных стандартов социальной ответственности SA 8000 и ISO 26000 находится лишь на этапе становления и апробации. Данная ситуация вызвана в первую очередь действием ряда сдерживающих факторов. Для более 72 % отечественных предприятий наиболее сдерживающее влияние оказывает нехватка финансовых ресурсов, что обусловлено, в первую очередь, влиянием финансового кризиса на деятельность предприятий.

Примерно одинаковым количеством предприятий отмечено влияние таких негативных факторов, как: недостаточная информированность о принципах и подходах к внедрению социальной ответственности - 38,5% предприятий, налоговое давление - 33,4%, несовершенство нормативно-правовой базы в стране - 30,7%, недостаточность собственного опыта, неотработанное механизм внедрения - 28,0%, невозможность контроля над использованием предоставленных средств - 24,4%. Наименьшее количество предприятий отметили влияние таких негативных факторов, как: отсутствие

государственных и негосударственных организаций, которые могли бы помочь - 17,8% предприятий, нехватка времени - 16,1%, отсутствие или слабый общественный запрос - 11,5% [4, с.175-176].

Таким образом, внедрение стандартов социальной ответственности на отечественных предприятиях сдерживается рядом негативных факторов. Поэтому необходимым является разработка плана мероприятий по нивелированию их влияния. Одной из таких мер, может быть, создание государственной программы поддержки внедрения стандартов социальной ответственности. Такая программа должна предусматривать проведение мероприятий по информированию и предоставлению консультаций по внедрению социальной ответственности на предприятиях, упорядочение нормативно-правовой базы, создание государственных организационных структур для оказания помощи по вопросу внедрения социальной ответственности, налоговые льготы для социально ответственных предприятий и т.д.

Первым шагом к созданию государственной программы социальной ответственности может стать принятие Национальной стратегии социальной ответственности бизнеса в Украине, которая имеет четко зафиксировать позицию государства в этой сфере. Целью этой стратегии является создание основы и благоприятных условий для интеграции социальной ответственности в деятельность компаний для устойчивого развития Украины, рост общественного благосостояния и решения вопросов, определенных в национальных программных документах [5].

Исследование социальных стандартов подтверждают мнение о том, что они могут стать значительными катализаторами инновационного развития украинских промышленных предприятий. Именно поэтому мы считаем необходимой интеграцию социальные стандарты OHSAS 18001, BS ИИР, SA 8000, ISO 26000 в инновационную систему предприятия.

Инновационная система предприятия - это упорядоченная совокупность взаимодействующих структурных элементов инновационной системы (отделы, отдельные лица), рационально соединены между собой с целью эффективного преобразования новейших научных знаний в современные технологии, оборудование, новые материалы, ресурсы и другую конкурентоспособную продукцию в процессе осуществления инновационной деятельности.

Основной задачей инновационной системы предприятия является обеспечение эффективной взаимосвязи между структурными единицами предприятия, ускорения передачи информации, а также обеспечения функций контроля над осуществлением инновационной деятельности на каждом этапе инновационного процесс от определения целей инновационной деятельности до коммерциализации инновационной разработки.

Для того чтобы социальные стандарты были эффективно интегрированы в инновационную систему предприятия, следует в первую очередь создать функциональные подразделения, которые будут внедрять элементы этих стандартов в инновационный процесс. Такими подразделениями на промышленном предприятии могут быть отделы стандартизации и сертификации. Также следует помнить о необходимости контроля над системой управления качеством на каждом этапе «спирали качества». Для таких целей на промышленном предприятии зачастую создаются отделы контроля качества.

Эффективное функционирование отдела сертификации и стандартизации и отдела контроля качества может значительно повысить качество выпускаемой инновационной продукции и тем самым оказывать существенное синергическое влияние на инновационную деятельность предприятия в целом.

Более подробно проанализируем деятельность отделов стандартизации и сертификации на основных этапах инновационного процесса, поскольку именно эти отделы занимаются внедрением положений социальных стандартов на предприятии.

На этапе планирования и ресурсного обеспечения инновационной деятельности основными задачами вышеупомянутых отделов, в первую очередь, является проведение экспертизы соответствия действующих стандартов, технических условий и других документов по стандартизации и сертификации на предприятии современным требованиям и нормам, разработка новых на основе анализа и изучения отечественного и иностранного опыта, а также обеспечение подразделений необходимой технической документацией, информацией о наличии стандартов, их изменении и аннулировании.

На следующем этапе, а именно на этапе научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ основной целью подразделений по внедрению социальных стандартов должно быть: осуществление контроля над изготовлением и испытанием опытных образцов стандартизованных инновационных изделий, деталей; оценка инновационных проектов и метрологическая аттестация образцов; составление технических заданий и подготовка проектов стандартов, заявок на проведение сертификации; проведение опытно-конструкторских и экспериментальных работ, необходимых для внедрения стандартов.

Последним этапом, на котором значительную роль играют отделы стандартизации и сертификации, является этап освоения производства инновационных продуктов. Именно на этом этапе проводится работа по непосредственному внедрению социальных стандартов в процесс производства инноваций, осуществляется предоставление необходимой методической помощи структурным подразделениям по разработке и применению стандартов.

Таким образом, интеграция международных стандартов качества в инновационную систему промышленных предприятий, может значительно активизировать эффективность инновационной деятельности таких субъектов. Внедрение этих социальных стандартов помогает находить и использовать новые способы и сферы реализации инновационного потенциала предприятия и таким образом поддерживать конкурентный статус организации на международном уровне.

Список литературы

1. Охрана труда и социальная ответственность бизнеса [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.tppro.ru/imgs/news/654/rostovCCI_news_8.
2. Investors in people [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://iccua.org/content/investors-people-0>.
3. Панченко В.П. Соціальна відповідальність бізнесу як складова євро інтеграції України / В.П. Панченко // Міжнародна економіка: інтеграція науки та практики : зб. наук. праць / [редкол.: О.А. Гаврик (відпов. ред) та ін.]. – К.: НТУУ «КПІ», 2011. – 220 с.
4. Діагностика стану та перспективи розвитку соціальної відповідальності в Україні (експертні оцінки): монографія / О.Ф. Новикова, М.Є. Дейч, О.В. Панькова [та ін.]; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2013. - 296 с.
5. Национальная концепция развития социальной ответственности бизнеса (СОБ) в Украине [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.csr-ukraine.org/userfiles/file/Concept_Draft.pdf.