

Солодковська Дарія
Здобувач вищої освіти 2 курсу
спеціальності 073 «Менеджмент»
Науковий керівник: **Лаврук О.С.**,
канд.екон.наук, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування,
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У КОНТЕКСТІ ЗАГАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ

Поширення процесів глобалізації у економічній сфері, яке відбувається протягом останніх років, супроводжується становленням якісно нових умов ринкового середовища і передбачає формування єдиного світового ринкового простору. На фоні цих трансформаційних процесів відбуваються суттєві зміни в усіх сферах діяльності, розвиваються принципово нові економічні зв'язки і виробничі відносини. Складні умови подолання наслідків світової економічної кризи, які переживає Україна, актуалізують роль персоналу та його ефективного використання у виробничому процесі, що вимагає розробки нових підходів до системи управління персоналом на підприємствах. Реалізація політики якості на сучасному підприємстві передбачає розробку такої системи управління персоналом, впровадження якої забезпечить дотримання основних принципів системи менеджменту якості.

Ефективне функціонування системи управління персоналом можливо тільки при забезпеченні взаємозв'язків її елементів з основними принципами менеджменту якості на всіх рівнях управління персоналом. Можливість впровадження стандартів якості на вітчизняних підприємствах вимагає наукового аналізу вимог міжнародних стандартів якості ISO та розробку заходів щодо їх дотримання з урахуванням особливостей економіки України. Тому необхідним є обґрунтування та визначення методів реалізації принципів управління якості в системі управління персоналом відповідно до принципів

управління якості ISO 9000. В цьому аспекті впровадження систем менеджменту припускає стандартизацію всіх напрямків діяльності підприємства, в рамках якої одним із ключових завдань є формування систем управління персоналом відповідно до вимог стандартів ISO.

Реалізація політики підприємства в галузі якості передбачає розробку та впровадження такої системи управління персоналом, яка забезпечить дотримання основних принципів системи менеджменту якості. Функціонування такої системи управління персоналом можливе лише за умов взаємозв'язку елементів системи управління персоналом з основними принципами менеджменту якості з подальшою регламентацією всіх елементів управління персоналом, формуванням механізму стандартизації всієї діяльності персоналу з позицій загальних вимог до рівня якості. Існуюче розуміння сутності принципів якості в системі менеджменту персоналу практично пов'язано з елементами системи управління персоналом та не розкриває межі впливу на окремі елементи системи управління персоналом, визначення яких дозволить виявити найбільш ефективні напрямки щодо приведення системи управління персоналом у відповідність до вимог міжнародних стандартів якості. Дотримання основних принципів управління якістю та їх впровадження в практичну діяльність підприємств обумовлює необхідність групування принципів з метою подальшого їх розвитку та спрямування до відповідних елементів системи управління персоналом.

Досвід роботи багатьох українських підприємств свідчить, що існуючі механізми матеріального стимулювання персоналу вже не в змозі задовольнити вимоги сучасних підприємств, оскільки в таких механізмах відсутній взаємозв'язок між матеріальним стимулюванням персоналу, якістю його праці та кінцевими результатами виробництва. Одним з основних напрямків посилення ринкових позицій українських підприємств є виробництво високоякісної продукції та послуг, що відповідає міжнародним вимогам. При цьому висока якість продукції досягається безпосередньо високою якістю праці персоналу. Тому особливо важливим є формування ефективного механізму

матеріального стимулювання трудової діяльності персоналу, головною метою якого буде отримання оптимального результату та досягнення завдань підприємства в системі загального управління якістю. До складу механізму матеріального стимулювання трудової діяльності персоналу слід включити загальні та часткові принципи управління якістю відповідно до ISO 2000, а сам механізм передбачає детальне аналізування аспектів досягнення високої якості персоналу та його трудової діяльності.

Визначено, що система управління персоналом включає: планування, організацію набору та відбору персоналу; профорієнтацію та адаптацію персоналу; оцінку персоналу; професійний розвиток персоналу; матеріальне стимулювання персоналу[]. Тому управління персоналом як стратегічна функція передбачає розробку кадрової стратегії, підбір персоналу, виходячи з місії підприємства, безперервний процес навчання і розвитку, винагороду працівників з урахуванням їх індивідуального внеску. Найбільш актуальним є створення об'єктивної системи матеріальних винагород за результатами трудової діяльності. Сучасна організаційна структура системи управління персоналом великого підприємства може бути представлена окремими підрозділами. Всі ці підрозділи несуть відповідальність за якість персоналу, реалізують кадрову політику та координують діяльність управління персоналом на підприємстві. При виконанні своїх функціональних обов'язків служба управління персоналом здійснює взаємодію з лінійними та функціональними підрозділами підприємства. Від того, наскільки ефективно побудовані ці взаємовідносини, залежить загальний результат діяльності підприємства. Без співпраці керівників всіх рівнів та служби управління персоналом неможлива якісна та ефективна робота підприємства в цілому.

Таким чином, включення матеріального стимулювання трудової діяльності персоналу в систему загального управління якістю передбачає врахування дотримання міжнародних стандартів якості, що є однією з передумов забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Важливою умовою ефективного функціонування механізму для підприємства є визначення

функцій служби управління персоналом і керівників лінійних та функціональних підрозділів щодо забезпечення якості праці персоналу та їх подальший розподіл із встановленням рівнів відповідальності. Відповідно до цього, встановлення чіткої залежності засобів стимулювання від загального результату трудової діяльності персоналу дозволить здійснювати об'єктивну оцінку загального результату трудової діяльності з виокремленням результату як кожного підрозділу, так і окремих виконавців.

Список використаних джерел

1. Вакуленко А.В. Концепція управління персоналом в системі менеджменту якості. Персонал. 2001. № 2. С.31-34.

2. Лаврук О.С., Славіна Н.А. Методичні підходи до розробки і реалізації управлінських рішень у системі управління колективом підприємства. Агросвіт. 2018. №5. С. 42-49.

3. Лаврук О.С. Підходи до реалізації управління персоналом підприємства. Сучасний рух науки: тези доповідей VIII міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 3-4 жовтня 2019 р. Дніпро, 2019. Т.2. С.354-358.

4. Лаврук О.С. Формування системи інформаційного забезпечення процесу прийняття управлінських рішень на підприємстві. Актуальні проблеми аграрної економіки: теорія, практика, стратегія: збірник тез міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 45-річчю економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного університету. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2017. С. 186-189.

5. Михайлова Н., Федорова Л. Современный менеджмент и кадры. Стандарты и качество. 2003. № 11 С. 44-48.