

него возраста специалистов с большим практическим опытом.

Мировой опыт безработицы безоговорочно свидетельствует, что действенная политика занятости должна в нынешних условиях иметь предупреждающий характер и включать целый комплекс мер государственного регулирования, предотвращающих рост безработицы и ее перехода в застойную форму.

Негативное влияние глобализации на социально-трудовые отношения в целом и на занятость населения, в частности, развивает устойчивую тенденцию к использованию политики трудового протекционизма-защиты национальных рынков труда. К этим методам относятся такие регуляторы как квотирование и лицензирование импорта, выбор путей технологического развития, целенаправленная экспертиза международных технологических и экономических проектов, регулирование валютных курсов.

Однако на рынке труда используются и свои специфические методы защиты: административное ограничение эмигрантов (рабочей силы), регулирование цены на рабочую силу (заработной платы) на национальном рынке труда и так далее.

Решение существующих насущных проблем социально-трудовой сферы непосредственно связано с реформированием политики занятости. Отрабатывая собственную модель регулирования национального рынка труда, необходимо учитывать современные тенденции формирования политики занятости в странах с развитой рыночной экономикой.

Особенно актуальной и чрезвычайно необходимой для Украины являются, тенденция сохранения и усиления позиций государства в производстве и реализации политики занятости, а также в отношении наиболее эффективных средств активной политики на рынке труда и предупреждения значительных масштабов безработицы, которое может быть достигнуто преимущественно за счет создания экономически целесообразных рабочих мест и рационального использования действующих.

В Украине должны быть решены наисложнейшие вопросы: отработка и реализация наиболее рациональных методов по защите национального рынка труда, повышению уровня (закрытости) отдельных территориально-экономических зон, сегментов трудовой сферы.

В ближайшие годы целесообразно осуществить прорыв в реализации более взвешенной политики доходов и занятости, для чего следует значительно усилить роль государства в регулировании экономических процессов, прежде всего, в изменении структуры экономики, которая определяет дальнейшее развитие рынка труда, в частности, количественные и в особенности качественные показатели занятости.

#### Источники и литература

1. Горемыкин В.А., Морочкин О.К. Системы управления персоналом Методика составления. Реальный пример. – М.: ЦИПКК АЛ, 2004.
2. Гроган Д.Ж. Фолей М.С. Детерминантный анализ безработицы. – М.:2006.
3. Колесников Н.А. Стрепов С.М. Современная кадровая политика: структура и содержание/. Методические указания к разработке – М: Финансы и статистика, 2000г.
4. Кузьмин М.Ю. Анализ государственной политики занятости в Украине 2006.
5. Пристанева А.А.Рынок труда: занятость и безработица. – Киев, 1993.
6. Стрепов А.П.Обща теорія занятості, процентів та грошей. – Киев, 1994.
7. Лига Бизнес-Информ – №20. – 24.12.06.г.

#### Рыжова С.Б.

### МЕТОДИКА ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ПРОДУКЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Одной из определяющих характеристик, которые отражают общественные потребности, является качество продукции. Это связано с тем, что качество продукта является главным стимулом его приобретения.

Проблема качества какой-либо продукции тесно связана с достижениями научно-технического прогресса и обуславливает экономическую эффективность производства. Повышение качества является важнейшим условием функционирования и развития производства, а также роста его эффективности и конкурентоспособности. Поэтому актуальной на сегодня проблемой является создание современной, адекватной новым условиям, системы управления качеством (системы менеджмента качества), что в свою очередь, может создать условия для обеспечения стабильного качества изготавливаемой и поставляемой продукции.

Гарантом такой стабильности является наличие у фирмы-изготовителя системы качества, соответствующей международным требованиям.

Основной целью статьи является освещение тех аспектов управления качеством, которые следует считать необходимыми для обеспечения эффективного управления предприятием, так как менеджмент качества является по существу стержнем системы управления предприятием, компанией, аналогичным таким, как время, затраты, управление персоналом.

Сегодня деятельность по принципу «Качество за любую цену» никого не удовлетворяет. Рыночно ориентированное предприятие может поддерживать необходимый уровень (или динамику) продаж, варьируя их объемом, качеством продукции, и ценой, обусловленными определенными затратами. Управление затратами, направленными на обеспечение качества продукции, является одним из главных направлений деятельности предприятия. При растущей стабилизации рынков товаров и услуг вопросам улучшения качества все больше внимания уделяют не только ведущие фирмы и компании отдельных стран, а и международные

объединения. Это говорит о том, что высокий уровень качества является не только необходимой составной частью конкуренции предприятия, но и неотъемлемой частью стабилизации экономики многих стран.

В Украине развитие рыночных отношений сопровождается насыщением рынка разнообразными товарами отечественного и импортного производства, хотя не всегда они имеют необходимое качество. Низкая покупательная способность украинского народа ведет к росту предложения дешевого товара, где за низкой ценой часто кроется не низкая себестоимость производства товара, а низкое качество, о чем свидетельствуют различные жалобы со стороны потребителей.

Проблемам управления качеством продукции посвящены работы ученых–экономистов: Адлера Ю.П., Харченко Т.Б., Азоева Г.Л., Бадалова Л., Калиты П. и других. В их публикациях исследованы различные аспекты данной проблемы. Вместе с тем, на многие вопросы ответы еще не даны.

На протяжении последних лет руководители большинства предприятий столкнулись с необходимостью управления качеством как способом достижения конкурентоспособности, завоевания доверия к продукции у потребителя. Качество стало не просто неотъемлемой частью конкурентоспособности, а и неотъемлемым условием выживания многих предприятий и целых стран. Этот вопрос актуален для стран с переходной экономикой, к которым относится и Украина. Вступление Украины во Всемирную Торговую Организацию предусматривает выход украинской промышленности в открытое мировое торгово–экономическое пространство, где ей придется бороться за рынки сбыта. К тому же придется завоевывать внешний рынок и удерживать внутренний. Таким образом, качество становится одной из составных частей безопасности государства [1].

Улучшение качества в повседневной практике осуществляется путем создания и внедрения системы управления качеством. Система менеджмента качества – это новая философия управления качеством, которую можно определить как регламентированную нормативными документами совокупность взаимосвязанных организационных, технических, экономических, социальных и идеологических методов, направленных на установление, обеспечение, поддержку и обновление необходимого уровня качества продукции при ее планировании, изготовлении и эксплуатации. Она является той частью общей системы управления производством, которая направлена на достижение результатов, согласно цели в сфере качества и на удовлетворение потребностей, ожиданий или требований заинтересованных сторон.

В рыночных условиях хозяйствования, которые постоянно меняются, на первый план выходит выживание предприятий и недопущение их банкротства, поэтому сегодня как никогда важно использовать на практике новые направления, ориентированные на долгосрочное и эффективное функционирование. Именно применение системы управления качеством дает предприятиям возможность существенно повышать эффективность своей деятельности, обеспечивать потребителей продукцией и услугами, которые отвечали бы их запросам и условиям, требованию законодательства. Использование эффективных систем качества, ориентированных на внедрение современного опыта в отрасли организации и технологий, может обеспечить стойкое положение предприятия на рынке.

Наличие системы управления качеством позволяет предприятию и его заказчикам быть уверенными в том, что, с одной стороны технологические процессы предприятия непрерывно совершенствуются, адаптируясь к постоянно изменяющимся внешним условиям, с другой – требования заказчиков исследуются и реализуются последовательно на всех стадиях производственного цикла, с третьей – реализация требований заказчиков осуществляется в определенный срок с установленными затратами и с использованием установленных требований технологического процесса [3].

Известно, что план формирования системы управления качеством должен отображать текущие усилия организации, стандарты управления качеством и условия заказчика. Ориентировочными в этом направлении являются международные стандарты качества ISO 9000 серии 2000 года [4]. Используя их рекомендации, ученый–экономист Харченко Т.Б. предлагает следующую поэтапную методику внедрения системы управления качеством на предприятии.

*Этап первый:* определение сферы действия системы управления качеством, которая предполагает:

- определение приоритетности и сферы применения системы управления качеством;
- определение важных технологических процессов и схемы управления;
- обеспечение на предприятии способов внедрения системы управления качеством.

*Этап второй:* разработка организационного механизма системы управления качеством, суть которого отражают:

- назначение управляющего органа по вопросам улучшения качества на производстве;
- определение и закрепление функциональных обязанностей и ответственности отдельных организационных исполнителей системы управления качеством;
- определение эффективной стратегии улучшения качества и цели внедрения системы управления качеством на основе различной информации о качестве.

*Этап третий:* доведение идеи улучшения качества к каждому работнику предприятия и внедрение системы управления качеством. Он может включать:

- утверждение политики в сфере улучшения качества и обеспечения возможности осуществления рационального управления финансами, материально–техническими и энергетическими ресурсами предприятия;
- применение необходимой сертификации продукции;
- установление последовательности внедрения системы управления качеством;
- обеспечение поддержки и развития способностей каждого работника;

- проведение периодического мониторинга результатов работы.

*Этап четвертый:* обработка и внедрение способов управления качеством. Он включает следующую работу:

- установление последовательности внедрения системы;
- установление календарного графика аудита и назначение ответственных лиц за его исполнение;
- оценивание результативности системы качества, анализ возможных недостатков и выявление случаев несоответствия требованиям системы управления качеством.

По моему мнению, следует принять методику автора. Вместе с тем необходимо учитывать, что система управления качеством должна быть разработана в первую очередь, как инструмент управления предприятием в рыночных условиях. Она должна быть комплексно функциональной и интегрированной в потребительское качество.

Среди важнейших факторов, которые определяют эффективность системы управления качеством на предприятии и в обществе в целом, следует выделить гарантии высокого качества продукции, которая бы максимально отвечала спросу на нее не только в настоящее время, но и в отдаленном периоде. Завоевание предприятием собственной ниши на рынке, возможно только в случае постоянной способности производить продукцию высокого качества, полностью соответствующей условиям заказчиков. Предприятие должно постоянно заботиться о существующих и потенциальных потребителях, что осуществимо лишь в случае гарантии выпуска высококачественной продукции. А это возможно при условии внедрения на предприятии системы управления качеством с использованием эффективных методов, которые максимально соответствуют как современным требованиям, так и требованиям в отдаленной перспективе.

Следует подчеркнуть, что развитие теоретических и практических подходов к управлению качеством, может обусловить появление новых эффективных методов и способов управления качеством.

Проблеме качества в условиях рыночной экономики при наличии конкурентной среды следует уделять особое внимание. Для большинства отечественных предприятий на современном этапе, способом повышения конкурентоспособности продукции может стать управление качеством, в основе которого лежат экономические методы управления показателями качества продукции, а также затратами, направленными на его обеспечение. Такой подход может оказать позитивное влияние на выбор оптимального соотношения цены и качества продукции, что создаст условия для достижения наибольшего эффекта в решении данной проблемы.

#### Источники и литература

1. Адлер Ю.П., Липкина В.В. Лидерство как механизм постоянного обеспечения конкурентоспособности// Стандарты и качество. – 2000. – №10. – С.14–22.
2. Азов Г.Л., Черенков А.П. Конкурентные преимущества фирмы. – М.: Новости, 2000.
3. Ильенкова С.Д. Управление качеством. – М.: Юнити, 2001.
4. ИСО/ТО 10014. Руководящие принципы управления экономикой качества / Пер. с англ. – М.: НТК «Трек». – 2000.

#### Сейтумерова Э.Р.

### ОСОБЕННОСТИ МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ СТРУКТУР УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Практическое применение надлежашей системы управления персоналом должно опираться на современную концепцию и соответствующую стратегию менеджмента.

Термин «менеджмент», как правило, трактуется широко. Поэтому любое его определение будет неполным. С некоторой степенью приближения можно сказать, что это – система текущего и перспективного планирования, прогнозирования и организации производства, реализации продукции и услуг с целью получения прибыли. Иными словами, управление – это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для формулирования и достижения целей организации.

Для осуществления научно обоснованной работы с персоналом менеджеру по кадрам необходимы определённые знания по теории организации и управления, которая изучает наиболее общие закономерности формирования и функционирования организационных структур.

Проблемы теории организации особенно актуальны в настоящее время, когда наша экономика переживает период коренной перестройки всей организационной структуры. Под организацией понимают наиболее устойчивые составляющие системы, которые представляют её структуру. В общественных системах как элементы, относящиеся к организации, следует рассматривать всю сферу взаимоотношений людей, характер их взаимосвязанности.

Организация производства строится на системе производственных отношений, иерархической связанности отдельных работников и коллективов (в частности, иерархическом подчинении), на системе прав, ответственности и обязанностей. При этом организация порождает определённые механизмы, направляющие деятельность её участников по тем или иным каналам (на пример, механизм подбора, выдвижения и расстановки кадров управления).

Целью данной статьи является выявление особенностей, моделей организационно–производственных структур организации управления персоналом.