

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ І МАРКЕТИНГУ В УМОВАХ КРИЗОВОЇ ЕКОНОМІКИ

$$P_{ін\,енл\,ВД} = Ц\delta KI_{ВД}, \quad (1)$$

де, $P_{ін\,енл}$ – результативність інноваційного впливу на формування та розвиток кадрів в сфері виставкової діяльності;

$Ц\delta KI_{ВД}$ – цілі досягнення кадрових інновацій в сфері виставкової діяльності.

Отже, від професіоналізму кадрів залежить подальший розвиток підприємства та здатність до постійних змін для покращення його сегменту на ринку. Інноваційна праця при формуванні кадрів не повинна обмежуватися управлінськими процесами та нормативами. Процес формування і оновлення персоналу є створенням кадрових інновацій, які спонукають до генерування ідей в революційні інновації та їх просування, що є основною ідеєю подовження життєвого циклу підприємства та отримання майбутніх додаткових прибутків.

Список літературних джерел

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом: підруч. [з грифом МОН] / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : ЦУЛ, 2011. – 468 с.
2. Гончаров Ю.В., Гуріна Н.Д., Кирилко Н.М. Професійна майстерність стендиста виставок. Навчальний посібник / Ю. В. Гончаров, Н. Д. Гуріна, Н. М. Кирилко. – Київ: Кафедра, 2013. – 312 с.
3. The Oxford Handbook of Human Resource Management / Peter F. Voxall, John Purcell, Patrick M. Wright. – Oxford Handbooks Online, 2007. – 658 p.
4. Кирилко Н. М. Перспективи вищої освіти у виставковому бізнесі / Н. М. Кирилко // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Перспективи та пріоритети розвитку економічної системи в умовах нестабільності» (15 грудня, 2018). – Дніпро: Наукова організація «Перспектива». – Ч.1. – С. 62-65.

УДК 331.101.26-047.64(045)

А. Г. ЛИЗАНЕЦЬ

Мукачівський державний університет

УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРАЦІ

У сучасних умовах необхідності виходу з економічної кризи та подальшого розвитку вітчизняної економіки завдання управління якістю набуває комплексного характеру і вимагає застосування системного підходу для його вирішення. Важливим об'єктом менеджменту якості поряд з якістю товарів (робіт/послуг) виступає якість праці, оскільки

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ І МАРКЕТИНГУ В УМОВАХ КРИЗОВОЇ ЕКОНОМІКИ

створення споживчих вартостей, необхідних для задоволення суспільних потреб, забезпечує саме людська праця.

Дослідженню категорії якості праці присвячені роботи ряду вітчизняних і зарубіжних вчених. Різні теоретико-методичні та науково-практичні аспекти цієї проблеми досліджувались такими науковцями як О. А. Грішнова, Л. А. Лутай, М. Д. Романюк, В. І. Штефан, В. В. Стефінін, В. Є. Швець та ін. Однак, незважаючи на вагомий результат досліджень, актуальним залишається пошук важелів управління та резервів підвищення якості праці як умови забезпечення поступального розвитку підприємства.

Якість праці традиційно розглядається з точки зору якості процесу праці, тобто визначається доцільністю певної діяльності людини, відповідністю вимогам предметів та засобів праці, технології; результатами праці, що дають змогу забезпечити достатній рівень задоволення різноманітних потреб працівника. Згідно економічної енциклопедії якість праці – сукупність специфічних дій, спрямованих на досягнення певної матеріальної мети, які відрізняють один вид конкретної праці від іншої [1].

Праця як сукупність фізичних та інтелектуальних витрат, які несе працівник при її виконанні, виступає, з одного боку, засобом для досягнення певної мети, є, а з іншого – є можливістю задоволення потреб вищого рівня. Мова йде про те, що результати праці персоналу є підставою для отримання матеріальної винагороди, можливостей професійного просування і впевненості у майбутньому. Тому якість праці варто розглядати також як складову ефективності праці. У цьому контексті якість праці – це ступінь її цінності, яка виявляється у здатності забезпечувати економічну, соціальну та інші форми ефективності.

На рівні підприємства якість праці може мати індивідуальну, групову та колективну форми прояву. Якість праці конкретного працівника потребує аналізу усіх компонентів праці, а саме її складності, інтенсивності, регламентованості, рутинності, творчості, а також ставлення і вмотивованості людини до її виконання. З огляду на це, забезпечення належної якості праці вимагає створення умов для ефективної трудової діяльності: забезпечення відповідності стандартів поведінки людини (рівень знань, вмінь, навичок, досвід) вимогам праці для досягнення запланованого результату; формування дієвого механізму стимулювання досягнення необхідного рівня якості праці різними категоріями персоналу.

Чинники забезпечення якості праці на підприємстві доцільно об'єднати у 2 групи: об'єктивні та суб'єктивні (рис. 1).

Об'єктивні чинники впливу на персонал, його кількісні та якісні показники праці охоплюють організаційну, технічну та економічну складові (рис. 1). Суб'єктивні або особисті чинники є керованими безпосередньо працівником та залежать від його якісних

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ І МАРКЕТИНГУ В УМОВАХ КРИЗОВОЇ ЕКОНОМІКИ

характеристик (знань, умінь, навичок, освіти, кваліфікації), а також від вмотивованості до праці та розвитку.

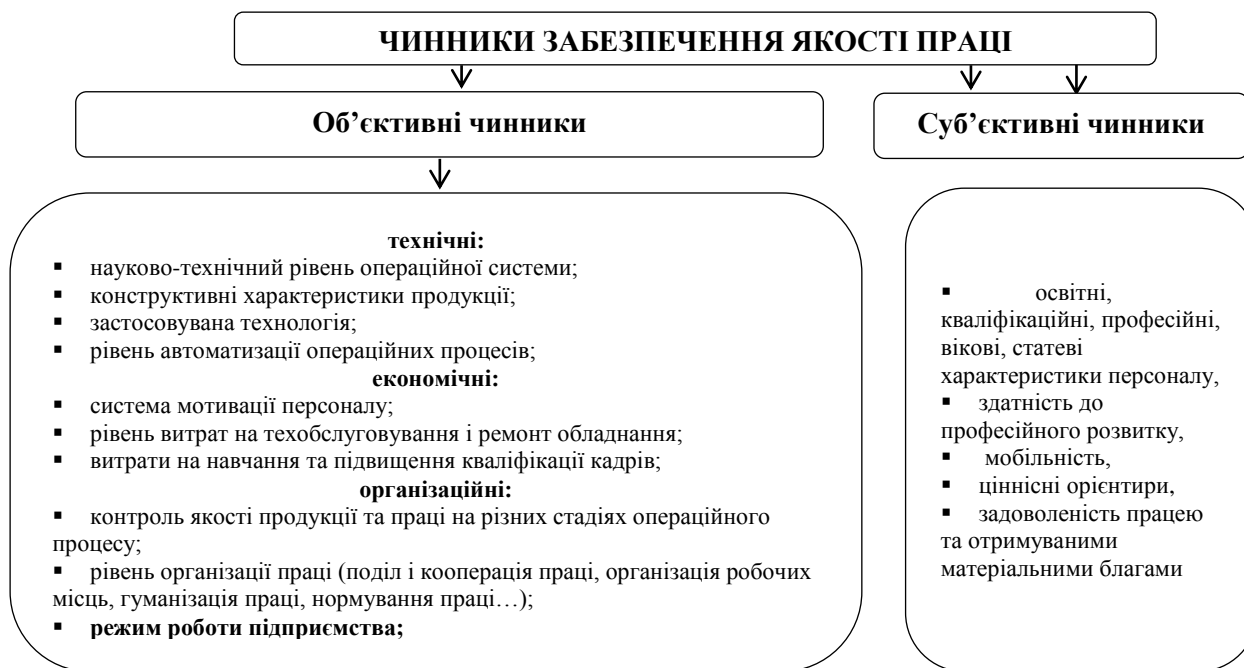


Рис. 1. Чинники забезпечення якості праці (розробка автора)

Категорія «якості праці» тісно пов'язана з поняттям трудового потенціалу. Наявність додаткових стимулів (можливості посадового, кваліфікаційного росту, підвищення рівня заробітної плати, отримання премії, бонусів...) часто виступає важливим фактором підвищення якості праці та спонукає працівника до оптимізації величини та рівня використання власного трудового потенціалу. Таким чином, якість праці на рівні підприємства повинна розглядатись як міра реалізації потенційних можливостей працівників в конкретних організаційних умовах.

Для успішного функціонування підприємства необхідне належне управління якістю загалом, та якістю праці, зокрема. Управління якістю праці (УЯП) – це сукупність дій і заходів щодо забезпечення ефективного планування, організації й контролю процесу підвищення якості праці, а також мотивації працівників до його здійснення з метою підвищення ефективності діяльності та зростання конкурентоспроможності підприємства [2].

На нашу думку, управління якістю праці є системою методів, заходів та прийомів по оптимізації впливу об'єктивних та суб'єктивних чинників забезпечення якості праці, виходячи з особливостей операційної діяльності підприємства. Обрані методи управління якістю праці можуть поширюватися на підприємство у цілому або бути диверсифікованими для окремих ланок чи рівнів управління, бізнес-процесів, категорій працівників.

У сучасних умовах найбільш популярними системами УЯП є управління на основі

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ І МАРКЕТИНГУ В УМОВАХ КРИЗОВОЇ ЕКОНОМІКИ

цілей (МВО) і комплексне управління якістю (TQM) [3, 4]. До основних інструментів управління якістю праці згідно діючих міжнародних стандартів ISO 9000-10000 належать надання повноважень, збагачення роботою та оплата праці.

Міжнародні стандарти серії ISO є загальним керівництвом у діях суб'єктів господарювання щодо управління якістю. Кожне вітчизняне підприємство з метою забезпечення конкурентоспроможності на ринку, потребує розробки та впровадження власних систем УЯП, як складових системи менеджменту якості, які передбачатимуть раціональну технологію здійснення контролю виконання та оцінки якості роботи персоналу.

Внутрішня система УЯП повинна бути сформована таким чином, щоб давати можливість: оперативно і всебічно оцінювати ділові якості та особистий внесок персоналу у операційні процеси; об'єктивно застосовувати систему мотивації і забезпечувати залежність розміру винагороди від кількості та якості праці; покращувати управління шляхом попередження або своєчасного виявлення та усунення порушень і невідповідностей; підвищувати відповідальність за якість виконуваних процесів, процедур і функцій; контролювати виконавчу дисципліну тощо.

Список літературних джерел:

1. Економічна енциклопедія. Словопедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://slovopedia.org.ua/38/53423/385840.html>.
2. Стефінін В. В. Система управління якістю праці на підприємствах / В. В. Стефінін // Управління персоналом. – 2006. – № 1. – С. 45-49.
3. МВО – это один из успешных продуктов рациональной школы управления. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: it4b.icsti.su/1000_ventures/a/business_guide.
4. Менеджмент якості на базі концепції TQM [Електронний ресурс]. – Режим доступу: pidruchniki.com/17810814/menedzhment...yakosti...tqm.

УДК 330.47

Г. Т. МИХАЛЬЧИНЕЦЬ
Мукачівський держаний університет

МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ УПРАВЛІННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЮ БЕЗПЕКОЮ: ISO/IEC 27001 :20005, ISO/IEC 27002 :20007, ISO/IEC 1540/

Інформаційна безпека – є одним із об'єктів захисту та являє собою систему організаційних і технічних засобів, які забезпечують конфіденційність, збереження



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26
тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>