

Всі ці визначення визначають якість, як ступінь задоволення вимог споживачів до характеристик продукції (товару чи послуги). Але рівень вимог споживачів не може бути об'єктивною характеристикою якості продукції, оскільки споживачі не завжди бажають найповнішого задоволення своїх вимог або не здогадуються про певні можливості (властивості) продукції.

Якість відноситься до числа найважливіших показників діяльності людини. Якість продукції значною мірою визначає конкурентоспроможність підприємства, ріст ефективності виробництва.

Проведені окремі теоретичні та практичні дослідження якості транспортної продукції підтверджують її характерні особливості, що залежать не тільки від експлуатаційних властивостей і характеристик рухомого складу, техніко-економічних показників при його використанні, а й від самої природи транспортного процесу.

Література.

1. Шаповал М.І. Менеджмент якості: Підручник / М.І.Шаповал. – К.: Знання, 2006. – 472 с.
2. Криворучко О.М. Управління якістю на підприємствах автомобільного транспорту: Навч. посібник / О.М. Криворучко – Харків : ХНАДУ, 2009. – 208 с.
3. Криворучко О.М. Менеджмент якості на підприємствах автомобільного транспорту: теорія, методологія і практика / Криворучко О.М. [Монографія]. – Харків: ХНАДУ, 2006. – 404с.
4. Топольник В.Г. Метрологія стандартизація, сертифікація і управління якістю: Навчальний посібник / В.Г. Топольник, М.А.Котляр. – Львів : «Магнолія 2006», 2009. – 212 с.
5. Бичківський Р.В. Управління якістю / Бичківський Р.В. – Львів: ДУ «Львівська політехніка», 2000. – 328с.

СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ – ШЛЯХ ДО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Бокий А. В., студент

*Науковий керівник: Литвишко Л. О., к.е.н., доцент
Національний транспортний університет*

В сучасних умовах переходу в Україні до ринкової економіки, які характеризуються відсутністю стабільності, невизначеністю, підвищенням ризикованості та конкуренції, будь-яке підприємство повинно мати свої стратегії розвитку. Однією з таких, є стратегія управління персоналом, яка відноситься до головних стратегій успішного розвитку підприємства. Адже персонал - це основа забезпечення конкурентоспроможності, розвитку та успішного функціонування будь-якого підприємства.

Стратегія управління персоналом - найважливіша підсистема загальної стратегії організації, представлена у вигляді довгострокової програми конкретних дій з реалізації концепції використання і розвитку потенціалу

персоналу організації, з метою забезпечення її стратегічної конкурентної переваги [1, с. 366]. Це пріоритетний якісно і кількісно визначений напрям дій у зовнішньому та внутрішньому середовищі підприємства, необхідний для досягнення довгострокових цілей зі створення високопрофесійного, відповідального і згуртованого колективу з урахуванням стратегічних цілей розвитку підприємства і його ресурсних можливостей [2, с. 220].

Отже, стратегічною метою управління персоналом має бути ефективне використання людського капіталу для забезпечення якісного розвитку підприємства. Стратегія управління персоналом повинна передбачати: визначення стратегічних цілей управління персоналом, які повинні відповідати конкурентній позиції підприємства, оскільки саме персонал є основним джерелом підвищення конкурентоспроможності підприємства.

До типових стратегій управління персоналом відносять: стратегію добору і навчання (добір і навчання персоналу; організація безперервного навчання та ін.); стратегію винагороди і мотивації (формування корпоративних цінностей, оцінювання персонального внеску в загальні результати; стратегію формування трудових відносин (участь персоналу в управлінні; відносини із профспілками); стратегію управління персоналом (план добору, найму, навчання, перекваліфікації) [3, с. 699].

Для підвищення ефективності стратегій управління персоналом обов'язково необхідно аналізувати і враховувати умови розвитку ринкової економіки. Зарубіжні дослідники в сучасній моделі управління виділяють чотири блоки [4, с. 30], а саме: персонал організації; ретельний облік знань і здібностей працівників; стиль і культура ділових і міжособистісних взаємин співробітників; довгострокові цілі розвитку організації. Можна зазначити, що сучасне управління орієнтується на людину та активізацію її здібностей та можливостей.

Важливо зазначити, що у практиці управління персоналом, в останні роки, спостерігається переплітання різних моделей. В сучасній теорії і практиці управління персоналом на фірмах розвинутих країн домінують два діаметрально протилежних підходи – американський і японський [5].

Американський – передбачає початкове визначення професійно-кваліфікаційної моделі «посади» і «підтягування» до найбільш відповідних працівників за схемою «посада – працівник». Вся управлінська діяльність в американських компаніях ґрунтується на механізмі індивідуальної відповідальності, оцінці індивідуальних результатів, розробки кількісних виражень цілей. Управлінські рішення, як правило, приймають конкретні особи і несуть відповідальність за їх реалізацію.

Японська модель передбачає початкове вивчення сильних і слабких сторін особистості працівника і підбір для нього відповідного робочого місця (система «працівник – посада»). В Японії не існує традиції розподілу працівників на три категорії (висококваліфікованих, малокваліфікованих і некваліфікованих). Всі робітники в час прийняття їх на роботу є не кваліфікованими. Вони обов'язково будуть підвищувати свою кваліфікацію. До того ж, тут немає чіткої межі між інженерно-технічним персоналом і робітниками [6].

В цілому, не можна чітко віддати перевагу тій чи іншій моделі. Проводячи аналіз стратегій управління персоналом більшості підприємств України, можна побачити, що діє змішана система правління персоналом, адже все залежить від виду діяльності, розміру, організаційно-правової форми підприємства та багатьох інших чинників. А особливе значення має законодавство, яке в сучасних нестабільних умовах постійно змінюється.

Отже, виходячи з того, що управління підприємствами відбувається в умовах ринкових відносин, розвиток підприємства може здійснюватися лише на основі стратегічного управління. Персонал виступає об'єктом стратегічного управління, адже людський капітал утворює додаткову цінність підприємства і конкурентні переваги. Стратегія управління персоналом будується з урахуванням економічних аспектів, інтересів керівництва організації та інтересів її персоналу. Таким чином, стратегія управління персоналом ефективна тоді, коли співробітники організації успішно використовують свій потенціал для реалізації поставлених перед нею цілей і наскільки ці цілі є досягнутими.

Література.

1. Міщенко А. П. Стратегічне управління: [Навч. посібник] / А.П. Міщенко. – К.: «Центр навчальної літератури», 2004. – 366 с.;
2. Щербак В. Г. Управління персоналом підприємства / В. Г. Щербак. – Харків: Вид-во ХНЕУ, 2005. – 220 с.;
3. Шершньова З. Є. Стратегічне управління : [підручник] / З.Є. Шершньова. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – К.: КНЕУ, 2004. – 699 с.;
4. Шпалінський В.В., Помазан К.А. Психологія управління: Навчальний посібник – Х.: Веста; Ранок, 2002. – 30 с.;
5. <http://library.if.ua/book/45/3058.html>
6. http://www.zgia.zp.ua/gazeta/VISNIK_43_30.pdf

ВПЛИВ НАУКОВО-ТЕХНІЧНОГО ПРОГРЕСУ НА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

*Бондаренко О. Л., студентка
Науковий керівник: Литвишко Л. О., к.е.н., доцент
Національний транспортний університет*

Останнім часом, в період поступального розвитку науково-технічного прогресу та глобалізації світової економіки, науковці виділяють декілька підходів щодо управлінні персоналом. Зокрема, це два полярих підходи – технократичний та гуманістичний.

При технократичному підході управлінські рішення підпорядковані перш за все інтересам виробництва; чисельність та склад працівників визначається виходячи із застосовуваної техніки, технології, розподілу та кооперації праці, ритму виробничого процесу та інше. Гуманістичний підхід в управлінні персоналом передбачає створення таких умов та змісту праці, які б