

створення таких умов в організації, коли відбуваються постійні покращання і удосконалення кожного її процесу. Взаємно посилюючи один одного, такі покращання призводять до більш досконалої системи виробництва. Частковим критерієм покращання кожного процесу може слугувати скорочення кількості невідповідностей (браку, помилок).

При визначенні ефективності систем управління якістю слід враховувати, в першу чергу, вимоги, спрямовані на забезпечення необхідної безпеки кожного споживача, всього суспільства, їх екологічного благополуччя і науково-технічного розвитку людства. Такі результати управління повинні стати пріоритетними в порівнянні з економічною ефективністю. Разом з тим в умовах ринкових відносин, при неможливості забезпечити переваги перед конкурентами в частині економічного ефекту (при першочерговому виконанні вимог щодо безпеки, екологічності, соціальної та науково-технічної спрямованості), слід приймати більш раціональні рішення з управління.

Реальними економічними ефектами впровадження систем управління якістю є: зниження витрат на управління; приріст обсягу продажів; поліпшення використання ресурсів; зменшення втрат від кінцевого браку готової продукції; зниження вартості контролю продукції; зниження трудомісткості виробничих процесів; запобігання надходження у виробничий процес недоброякісної сировини і матеріалів; зменшення витрат на усунення дефектів з реклаमाцій (претензій) споживачів; зменшення суми штрафів за поставку недоброякісної продукції і виплат з рекламацій; зменшення витрат на гарантійне обслуговування та ремонт; зменшення шкоди за порушення контрактів; підвищення прибутку за рахунок поліпшення асортименту виготовлення продукції; підвищення прибутку за рахунок продажу споживачам продукції підвищеної якості (при незмінності собівартості).

Література:

1. ДСТУ ISO 9001–2009. Системи управління якістю. Вимоги. [Електронний ресурс] – Режим доступу : www.rada.gov.ua
2. Управління якістю: навчальний посібник / Т.М.Попович - Тернопіль, КРОК, 2013. – 352с.
3. Деминг Э. Лекція перед японськими менеджерами в 1950 г. / Э. Деминг // Методы менеджмента качества. – 2000. – № 10. – С. 24 – 29.
4. Момот О.І. Менеджмент якості та елементи системи якості : Підручник / О.І Момот К.Видавництво “Центр учбової літератури”. 2007. – 368 с.

Олена БАЙЛЮК

слухачка магістратури за спеціальністю

«Державна служба»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Попович Т.М.)

ДІАГНОСТУВАННЯ КРИЗОВИХ ЯВИЩ В ПРОЦЕСІ РЕФОРМУВАННЯ ОРГАНУ ВЛАДИ

Реформування органу влади, як правило, супроводжується низкою криз, які умовно можна об'єднати за такими ознаками: організаційні (характеризуються гострими суперечками, що виникають навколо питань розподілу повноважень і ресурсів, організації взаємодії, невизначеності стратегії та цілей, нерациональності побудови структурно-функціональної діяльності; некомпетентності керівництва); політичні (що характеризуються складністю стосунків між президентськими, урядовими структурами та представницькими органами влади, зниженням їхнього рейтингу, істотним падінням довіри до владних структур з боку громадян); економічні (які характеризуються недостатнім фінансуванням, а отже, погіршенням умов праці та демотивацією персоналу); мотиваційні (що супроводжуються зниженням рівня управління та використання кадрового потенціалу). Саме це обумовлює необхідність проведення діагностичних процедур щодо причин виникнення таких криз, їх масштабів, наслідків прояву та прийняття відповідних управлінських антикризових заходів.

Загалом діагностика потенціальних загроз здійснюється з метою виявлення джерел та причин виникнення кризових ситуацій та відстеження їхньої динаміки. Поява інформації щодо потенціальної загрози стає першим попередженням можливості виникнення кризи. Для аналізу таких попереджень можна користуватися теорією про циклічність виникнення криз Дж. М. Кейнса [7]. Припустимими є наступні варіанти переростання загрози у кризу [8, с. 15]: а) система досягла поставленої мети і показники її ефективності при виникненні певних чинників загрози починають коливатися; б) якщо не прийняті інструменти нормалізації стану, то в такій системі можлива кризова ситуація; в) якщо застосовані інструменти нормалізації стану, то у системі можливе зростання ефективності діяльності та зникнення ознак кризової ситуації.

Поняття «діагноз» у перекладі з грецької значить розпізнавання, формулювання, визначення. Поняття «діагностика» характеризує стан предмета, об'єкта, події або процесу через здійснення комплексу

дослідних операцій, виявляючи в них слабкі ланки та вузькі місця. При діагностуванні кризи відбувається процес дослідження певних особливостей, ознак, які відображають як діяльність і розвиток певної системи, так і характеризують зовнішнє середовище даної системи. Об'єктом діагностування може виступати і проблематична динамічна система (піднесення країни в цілому, будь-якої галузі господарства, окремої організації), і будь-яка частина даної системи (певні ресурси, внутрішнє середовище, організаційна структура чи культура тощо).

Метою діагностування є визначення діагнозу досліджуваного об'єкту та надання умовиводів щодо його стану на дату завершення цього дослідження та на майбутнє. Завданнями діагностування є визначення заходів, що спрямовані на покращення функціонування усіх складових систем та способів їх реалізації. Завдання діагностування щільно переплетені з іншими завданнями – прогнозуванням та аналізом виникнення кризи.

Вимогами до процесу діагностування є наступні принципи [5, с. 64]: автентичність, яка опирається на першоджерела (на первинну достовірну інформацію будь-якого виду та форми представлення); об'єктивність, що виходить з принципу незалежності від суб'єктивного судження дослідника та потребує утворення процедури оцінювання та розроблення програми діагностики; точність, яка базується на вимозі відповідності інформації реальним подіям.

Для якісної оцінювання стану об'єкту діагностування слід створити систему еталонів, які зможуть адекватно відтворити специфіку певного об'єкту, враховуючи чинники, які чинять вплив на нього. Передусім потрібно побудувати систему показників, які подадуть інформацію щодо стану об'єкту; розробити якісні та кількісні характеристики; мережі, які слугуватимуть для вимірювання значень цих характеристик та показників.

Діагностування кризових явищ проводиться за такими етапами [1, с. 64]:

1) проводиться якісна ідентифікація досліджуваного об'єкта (встановлюється належність об'єкту до того чи іншого класу або групи об'єктів, визначаються спільні ознаки);

2) здійснюється кількісна ідентифікація досліджуваного об'єкта (встановлюються кількісні відмінності досліджуваного об'єкту шляхом порівнювання його реальних параметрів з основними).

В процесі діагностування доцільним є використання наступних методів [1; 2;3; 4]: аналітичне діагностування (допускає проведення

діагностичних досліджень, використовуючи безконтактні методи при допомозі статистичної інформації, із застосуванням методів комплексного економічного аналізу, оцінювання за балами тощо); експертне діагностування (побудовано на застосуванні інформації, отриманої з цілей діагнозу з використанням контактних методів при проведенні спеціальних експертних опитувань, у яких можуть використовуватись методи експертних оцінок, коефіцієнти та дані економічної ефективності тощо); метод лінійного програмування (застосовується при потребі визначення найкращого комбінування ресурсів та дій, які необхідні для досягнення найкращого результату); метод динамічного програмування (використовуються при вирішенні завдань керівництва певною структурою, якщо завдання з n змінними являється багатоступеневим процесом прийняття рішень).

При діагностуванні криз потрібно повністю оцінювати справжню потребу у відборі форми дослідження, співвіднести її зі складністю та масштабністю досліджуваного об'єкту. Щоби визначити відхилення від норми потрібно порівнювати еталон, сукупність або групу вимірів (якісних й кількісних характеристик) – основу зіставлення з подібними фактичними. Так, характеризуючи соціально-економічний розвиток суспільства, доцільним є порівняння економічного укладу; способу виробництва; політичної системи; менталітету; способу життя [7].

В процесі спостереження за зовнішнім та внутрішнім середовищем об'єкту, який має ознаки кризового, слід використати такі його методи: [8, с. 17]: позацільового та цільового спостереження; неформального та формального пошуку; миттєвого спостереження [6]. Експрес-аналіз при діагностиці кризових явищ використовується при вивченні певних показників, які є вагомими з точки зору особи, яка провадить аналіз, й застосовує опитувальник, в якому зазначено чіткі обмеження критеріїв і визначень.

Аналіз ознак кризових ситуацій допомагає сформулювати проблемні аспекти кризи у загальному виді й сприяє скороченню кількості чинників, на які потрібно вважати в антикризовому управлінні.

Література:

1. Андрушко, О. Теоретико-методологічний підхід до ідентифікації кризового стану підприємства / О. Андрушко, М. Капустяк // Регіональна економіка. – 2005. – № 4. – С. 66-72.

2. Білощурський, М. В. Деякі особливості діагностики кризового стану підприємства / М. В. Білощурський // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – № 3. – С. 85-89.

3. Забеліна І.О. Діагностика та прогнозування політичних криз / І. О. Забеліна // Актуальні проблеми політики. – Одеса, 2014. - Вип. № 49. - С. 219.

4. Манойленко, О. Особливості ранньої діагностики та оцінки ефективності управлінських впливів щодо попередження кризових явищ / О. Манойленко // Підприємництво, господарство і право. – 2007. – № 3. – С. 75-78.

5. Монастирський Г. Л. Антикризове управління: навч. посіб. / Г. Л. Монастирський, Т. М. Попович. – Тернопіль, 2014. – 190 с.

6. Приймак В. Економіко-математичні методи і моделі діагностики криз // Антикризове управління економікою України: нові виклики: матеріали III Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. – К.: КНЕУ, 2015. – С. 93-98. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://kneu.edu.ua/userfiles/Faculty_of_Economics_and_Administration/kmdu/2015/

7. Сунцова, О. О. Діагностика макроекономічної стабільності національного господарства як чинник попередження кризових явищ в економіці країни / О. О. Сунцова // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 1. – С. 44-57.

8. Якубовський О. П. Управління ризиками та кризами : навчальний посібник / О. П. Якубовський, Т. І. Пахомова, Н. М. Драгомирецька. – К. : Центр дистанційного навчання НАДУ при Президентіві України, 2005. – 68 с.

Євген БАРАНЮК

слухач магістратури за спеціальністю

«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Апостолук О.З.)

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

Передумовою успішного функціонування організації є вибір правильної стратегії соціального розвитку працівників, яка вибудовується на принципах соціальної відповідальності. Вона сприяє у формуванні мотивації праці, підвищенні самореалізації працівників, зростанню рівня добробуту та якості їхнього життя. Це свого роду – соціальний імідж організації.

Слід зазначити, що поняття «соціальний захист» є одним із найдискусійніших питань права соціального забезпечення. Дана проблематика знайшла відображення в працях таких вчених: В. Андрєєва, В. Аралова, К. Батигіна, Н. Болотіна, Ж. Горбачова, І. Гуціна, Л. Забеліна, М. Захарова, Р. Іванова, А. Левшина, Е. Мачульської, К. Мельник, М. Полупанова, С. Прилипко, І. Сироти, Н. Стаховської, Б. Сташківа, В. Тарасова, Е. Тучкова, Я. Фогеля, О. Чутчева, В. Шайхатдинова, О. Синівської, М. Бойко та ін.

Основна мета соціального розвитку полягає в регулюванні правових і економічних відносин людини із суспільством, людини з людиною, підвищення її кваліфікації, наданні їй допомоги та підтримки у вирішенні проблем, гідному самоствердженні й повноцінному житті.

Соціальний розвиток працівників організації здійснюється: по-перше, через реалізацію пільг та гарантій в рамках соціального захисту (соціальне страхування за віком, за випадком термінової непрацездатності, безробіття та ін.), які встановлені на державному або регіональному рівні; по-друге, підприємства надають своїм працівникам та членам їх сімей додаткові пільги, які відносяться до елементів матеріального стимулювання, за рахунок надання з цієї метою коштів із фондів соціального розвитку підприємства. Надання додаткових пільг та послуг соціального характеру, понад обов'язкові виплати, проводиться або за ініціативою адміністрації, яка дійсно втілює в життя принципи соціальної кадрової політики, або в результаті тарифних угод між адміністрацією та радою трудового колективу (профкомом), як виразником інтересів працівників. Ці виплати є такими ж обов'язковими для виконання, як і ті, що надаються згідно з трудовим законодавством [3, с.34].

Важливим засобом соціального захисту працівників організації є соціальний пакет. До його складу включаються як базові соціальні гарантії передбачені законодавством, так і додаткові (забезпечення яких здійснюється з власної ініціативи керівництва), зокрема, це винагороди за підсумками роботи за рік, безкоштовне надання мобільного зв'язку, оплата транспортних, медичних та оздоровчих витрат, тощо.

Зацікавленість працівників в роботі організації тим вища, чим більша кількість наданих соціальних пільг та послуг, чим більша їх величина зверх встановленого законом розміру. При цьому скорочується плінність кадрів, оскільки працівник навряд чи забажає втратити багаточисельні пільги при звільненні. Така політика може забезпечувати існування працівників у випадку невисокого рівня заробітної платні