

УДК 351

О. Ю. АМОСОВ

УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРОДУКЦІЇ ЯК ОСНОВА ЇЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Сформовано науково-теоретичні засади управління якістю продукції як основи її конкурентоспроможності.

The scientific-theoretical bases of product quality control is as bases of its competitiveness is formulated.

Ключові слова: якість продукції, конкурентоспроможність, агропромисловий комплекс.

Спрямованість сучасних теоретичних, методичних і методологічних досліджень у сфері якості продукції в умовах євроінтеграції зумовлює необхідність удосконалення діючих та розроблення нових механізмів управління якістю продукції вітчизняних підприємств з метою забезпечення її конкурентоспроможності, що є підґрунтям підвищення рівня конкурентоздатності економіки України.

На сьогодні склалася ситуація, що характеризується переважно невідповідністю якості продукції сільськогосподарських підприємств світовим стандартам якості, недостатністю інвестицій для модернізації та повноцінного розвитку сільськогосподарських підприємств, обмеженістю інноваційної активності в аграрному секторі тощо. У той же час мають місце негативні явища та процеси, пов'язані з тінізацією господарської діяльності, що ускладнює взаємовідносини між підприємствами, працівниками галузі та органами державного управління і громадськістю.

Таким чином, дане дослідження залишається актуальним і своєчасним, оскільки від вирішення питань забезпечення якості продукції сільськогосподарських підприємств залежить не лише її конкурентоспроможність, а й добробут нації в цілому, а складність і невирішеність зазначених проблем, їх теоретичне і прикладне значення для агропромислового комплексу викликають значний науковий інтерес у відомих вітчизняних та зарубіжних дослідників.

Значний внесок у розвиток теорії та практики управління якістю продукції здійснили такі вітчизняні та закордонні науковці: Л. Абалкін, В. Валентинов, П. Гайдучський, В. Добринін, М. Корецький, І. Лукінов, П. Макаренко, О. Могильний, С. Мочерний, О. Онищенко, П. Саблук, В. Юрчишин, В. Амбросов та ін. Проте українські дослідники та фахівці у своїх працях недостатньо уваги приділяють теоретичним і прикладним проблемам удосконалення управління якістю продукції підприємств АПК, формуванню та функціонуванню механізму управління якістю продукції.

Метою роботи є формування науково-теоретичних засад управління якістю

продукції як основи її конкурентоспроможності. Об'єкт – процеси управління якістю продукції на підприємствах АПК.

Досягнення мети дослідження зумовило формулювання та вирішення таких завдань:

- установити зв'язок між управлінням якістю продукції сільського господарства та управлінням персоналом;
- зазначити домінування процесного підходу в управлінні якістю;
- довести провідну роль кластеризації у процесі забезпечення управління якістю продукції та управління персоналом.

Якість продукції сільського господарства реалізує декілька важливих функцій в економіці країни. По-перше, визначаючи рівень якості продукції, можна зробити висновок про рівень техніки, технології, впровадження інновацій та управління виробництвом. Крім цього, в сільському господарстві якість продукції відображає природнокліматичні та ґрунтові характеристики. По-друге, якість продукції є найголовнішим якісним показником результативності діяльності підприємства, на основі якого керівництво приймає рішення про запровадження відповідних заходів у сфері управління підприємством. По-третє, якість продовольчих продуктів впливає на здоров'я нації, а отже, від рівня якості залежить продовольча безпека країни. По-четверте, якість виробленої продукції на більшості підприємств і досі є головним критерієм оцінки працівників [1]. На основі аналізу зазначених функцій можливо зробити висновок, що забезпечення високої якості продукції пов'язане з вирішенням низки завдань на макро- та мікрорівні. Одним із таких завдань є забезпечення узгодженості управління персоналом та управління якістю продукції.

Якщо розглядати управління персоналом та управління якістю продукції з позиції системного підходу, слід виділити систему управління персоналом у контексті якості за міжнародним стандартом ISO 9001 “Система менеджменту якості в організаціях”, яка являє собою новий крок у процесі адаптації вітчизняного управління у світову систему господарювання.

До того ж на підприємствах країни повинні впроваджуватися системи управління навколишнім середовищем, згідно з вимогами стандарту ISO 14001 і системи управління безпекою та здоров'ям працюючого персоналу згідно з вимогами стандарту OHSAS18001 [3, с. 68–69].

Зміст управління персоналом у контексті забезпечення якості продукції за стандартом ISO 9001 включає перелік принципів і положень, основні з яких можна представити в такому вигляді:

- орієнтація на споживача;
- лідерство;
- залучення працівників;
- підхід із позицій процесу;
- системний підхід до менеджменту;
- постійне вдосконалення;
- підхід до прийняття рішень на підставі фактів;
- взаємовигідні відносини з постачальниками.

Безперечно, на якість продукції сільськогосподарських підприємств впливає

матеріально-технічне, фінансове, організаційне забезпечення, але оскільки в даному дослідженні робиться наголос на управлінні персоналом, яке створює кадрове забезпечення, приділимо увагу необхідності керування зазначеними принципами та слідування відповідним положенням стандарту ISO 9001.

Дослідження стану вибіркового сільськогосподарських підприємств Харківського регіону дає змогу зробити висновок, що управління персоналом на них стикається з низкою перешкод, пов'язаних із невідповідністю професійно-кваліфікаційного рівня працівників вимогам виробництва, нівелюванням стимулюючої функції заробітної плати, відсутністю соціально спрямованого управління працівниками. Усе це доповнює ігнорування керівниками деяких принципів, на яких базуються зазначені вище стандарти. Такий стан управління персоналом супроводжується негативним впливом персональної компоненти на якість продукції, зокрема на таку складову якості, що формується професійно-кваліфікаційним рівнем персоналу та його мотивацією до вирішення виробничих завдань.

У власних працях [1] наголошується, що в управлінні якістю домінує процесний підхід, що визначається як головний у системі ISO, через те, що продукція вважається результатом процесу. Ілюстративним прикладом розуміння процесного підходу в управлінні якістю є концепція “Plan-Do-Check-Act” (PDCA), розроблена В. Шухартом, яка набула популярності під назвою “цикл Демінга”. Сутність даного циклу, як відомо, полягає у виконанні таких дій: планування (plan) – розробка цілей та процесів; здійснення (do) – упровадження процесів; перевірка (check) – контроль та вимірювання процесів і продукції порівняно з політикою, цілями та вимогами до продукції; дія (act) – постійне поліпшення показників процесів. Ці дії корелюють з принциповими функціями менеджменту: планування, організація, мотивація, контроль. В управлінні персоналом принципів функцій менеджменту також знаходять своє відображення. Виникає питання, яким чином поєднати підсистеми управління персоналом з його функціями, адже на кожному етапі роботи з персоналом, що розглядаються як підсистеми: розробка кадрової політики, підбір, адаптація, розміщення, оцінка, розвиток персоналу, мають місце головні функції – планування, організація, мотивація і контроль. Вирішенням цього питання є використання процесного підходу в менеджменті персоналу. З точки зору процесного підходу основні етапи управління персоналом розглядаються як основні процеси, а реалізація відповідних функцій на кожному етапі – як підпроцеси. Такий підхід дає можливість чітко визначити процеси в управлінні персоналом і узгодити їх з процесами в управлінні якістю продукції.

Подальшим етапом у збалансуванні управління персоналом та управління якістю є побудова матриці взаємодії зазначених процесів на основі теорії графів. Такий підхід дозволяє визначити найбільший вплив окремих процесів один на одного та визначити ключові точки перетинку цих процесів для визначення пріоритетності управлінського впливу. Однією з таких ключових точок, яка досліджується і в управлінні персоналом, і в управлінні якістю є підвищення кваліфікації персоналу, що, як було зазначено вище, для підприємств досліджуваного сектора через складний стан справ на селі залишається проблемним питанням.

Підвищення кваліфікації має місце у стандарті ISO 9001 в якості положення про

постійне вдосконалення. Майже всі керівники усвідомлюють важливість цього положення, але постійна нестача фінансових коштів та звичка економити на персоналі призводять до того, що навчання працівників приділяється недостатньо уваги, а мотивація до самонавчання відсутня. Такий стан характерний для більшості досліджуваних підприємств. Шляхи вирішення проблеми різноманітні, але з огляду на конформізм керівників підприємств вважаємо за необхідне запропонувати кластеризацію в аграрному секторі, яка розглядається, з одного боку, – як форма міжрегіонального економічного співробітництва, а з іншого – як спосіб вирішення проблем розвитку багатьох галузей народного господарства. У навчальному посібнику “Регіонально-адміністративний менеджмент” зазначається, що “тривалий період кластери були частиною економічної складової, з географічною концентрацією торгівлі й виробництва ще задовго до промислової революції. Століттями ці промислові та сільськогосподарські агломерати виникали в окремих районах по всьому світі, що дозволило їм сьогодні стати лідерами спеціалізованих галузей” [2, с. 151]. Унаслідок того, що кластер включає інтегровані підприємства і організації взаємозалежних галузей, що мають спільну науково-дослідну основу, зазначимо, що навчальні заклади з відповідними спеціальностями мають також входити до кластеру та пропонувати спеціалістів, підготовка яких здійснюється з урахуванням вимог до набутих знань, умінь, навичок з відповідними профілями компетенцій.

Таким чином вирішується проблема забезпечення підприємств аграрного сектора спеціалістами, а підвищення кваліфікації здійснюється на договірних засадах підприємств з навчальними закладами, що сприятиме економії коштів на розвиток персоналу разом із забезпеченням відповідного рівня підготовки та перепідготовки фахівців.

Зробимо акцент і на те, що спочатку кластерний підхід використовувався переважно в дослідженнях проблем конкурентоспроможності. Через це можливо розглядати синтез управління якістю продукції та персоналу на основі кластерного підходу, що призведе до підвищення рівня конкурентоспроможності продукції підприємств аграрного сектора. Конкурентоспроможність сільськогосподарської продукції – основа добробуту нації та передумова економічного розвитку України, що досягатиметься шляхом збільшення експорту продукції, яка відповідає ISO-стандартам.

Література:

1. *Амосов О. Ю.* Теоретико-методологічні особливості розвитку менеджменту якості продукції підприємств АПК / *О. Ю. Амосов* // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства. – Вип. 98. (Економічні науки). – Х., 2010. – С. 3–7.
2. Регіонально-адміністративний менеджмент : [навч. посіб.] / [О. Ю. Амосов, В. В. Мамонова, Ю. О. Куц та ін.] ; за заг. ред. д. держ. упр., проф. В. В. Мамонової. – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2010. – 188 с.
3. *Стахів О.* Система управління персоналом у контексті контролю якості за міжнародним стандартом ISO 9001 / *О. Стахів* // Персонал. – 2006. – № 9. – С. 68–72.

Надійшла до редколегії 10.06.2010 р.