

Структура управління відносинами допускає створення загальних принципів, які підкреслюють важливість створення ефективних робочих команд. Сторони відстежують виконання угоди в рамках гнучкої структури управління, маючи уявлення про весь процес. Така модель співпраці пов'язує управління змінами, перехід від старого до нового способу дій зі змінами в оперативному управлінні. Необхідно сфокусуватись на забезпеченні взаємної підзвітності для досягнення очікуваних результатів і створення культури, результатом якої є інноваційна поведінка, гнучкість і постійне вдосконалення.

Допускаючи, що не завжди навіть найкращий план працює, або реалізація продукції загальмовується у зв'язку з появою непередбачуваних подій або обставин, то обидві сторони змушені розробити план, який стосується управління закінченням співробітництва. Наприклад, для зберігання інформації про персональні дані замовника і надавача послуг потрібні спеціальні погодження, які повинні бути окреслені законом і врегульовані договором клієнт – надавач послуг.

Висновки. Vested зосереджується не лише на успіху кожного з учасників, але й на участі обох сторін у загальному успіху бізнесу, підвищує почуття партнерства і стимулює до довгострокового співробітництва. Обидві сторони діляться своїми знаннями та коригують бажані для них результати. Обидві сторони, співпрацюючи для загального успіху, можуть працювати на інновації, адаптуватися до мінливих потреб ринку і звести до мінімуму ризику, чим підвищити рівень конкурентоспроможності ланцюга поставок загалом, збільшуючи свою частку на ринку.

Бізнес-угода з використання елементів "vested" аутсорсинг набагато більше, ніж забезпечення високого рівня обслуговування або зменшення ціни послуги. Це зміна менталітету співробітників, коли уможлиблюється перехід від мислення, заснованого на конкуренції, до дій, які ґрунтуються на співпраці і партнерстві, що дасть змогу обом сторонам приймати рішення типу "win-win".

Література

1. Łańcuch dostaw Zarządzanie, Vested outsourcing. [Electronic resource]. – Mode of access <http://www.log24.pl/artykuly/musculaci-i-megacefale,3438>.
2. Шиян А.А. Теорія ігор: основи та застосування в економіці та менеджменті / А.А. Шиян : навч. посібн. – 164 с. [Електронний ресурс]. – Доступний з http://soctech.narod.ru/Texts/teoriya_igr.pdf.
3. Вантажні перевезення. [Електронний ресурс]. – Доступний з http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2013/tz/vp/vp_u/vp1213_u.htm.
4. Крикавський Є. Логістичне управління / Є. Крикавський : підручник. – Львів : Вид-во НУ "Львівська політехніка", 2005. – 684 с.

Якимішин Л.Я., Савина Н.Б., Шевців Л.Ю. Управление отношениями в цепи поставок на принципах Vested

Проанализированы преимущества отношений типа Vested между предприятиями. Выявлены особенности стратегии win-win, которая является базовой в отношениях такого типа, оптимальность которой обеспечивает использование критерия равновесия Нэшу. С целью формирования партнерских отношений между участниками цепи поставок, которые обезопасили бы долгосрочное и взаимовыгодное сотрудничество, предложено использование технологии Vested, основные принципы и цели которой исследованы на примере предприятия-заказчика и поставщика транспортных услуг. Выявлено, что совместно разработанные карты желаемых результатов являются координационным элементом всего проекта и позволяют участникам цепи поставок выработать окончательную форму соглашения, основанного на принципах "Vested".

Ключевые слова: цепь поставок, партнерские отношения, технология типа Vested, система отношений "Win- Win", равновесие Нэшу.

Yakymyshyn L.Ya., Savyna N.B., Shevtsyv L.Yu. Relationship Management in Supply Chains on the Principles of Vested

The advantages of relationships between enterprises such as Vested are analyzed. The peculiarities of the win-win strategy that is the base for the relationships of this type and ensures use of the Nash equilibrium criterion are determined. In order to form partnership between the members of the supply chain that would secure the long-term and mutually beneficial cooperation, it is proposed to use Vested technology. Its basic principles and objectives are studied at the example of the client-company and the provider of transportation services. Co-developed maps of desired results are found to be the focal element of the entire project and allow participants of the supply chain to produce the final form of the transaction, based on the principles of Vested.

Key words: supply chain, partnership, technology of the Vested type, "Win-Win" system of relations, Nash equilibrium.

УДК 331.101.26:338.24

Доц. В.І. Яцук, канд. екон. наук;
магістрант Д.В. Бойчук – Львівська КА

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ ЗАСАДИ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ НА ТОРГОВЕЛЬНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Обґрунтовано потребу в теоретичному та практичному розробленні проблем забезпечення високої якості трудового життя на підприємстві. Досліджено теоретичні, науково-методичні та організаційно-економічні засади механізму управління якістю трудового життя в Україні. Проаналізовано науково-методичні та організаційно-економічні засади механізму управління якістю трудового життя на торговельному підприємстві. Зокрема, обґрунтовано концептуальну основу механізму управління якістю трудового життя та запропоновано його структурну модель, обґрунтовано інформаційну основу реалізації механізму управління якістю трудового життя.

Ключові слова: якість трудового життя, економічний розвиток, соціально-трудові відносини, державне управління, договірне регулювання, ефективність, механізм управління.

Аналіз останніх досліджень. Система норм українського законодавства щодо правового і договірної регулювання якості трудового життя не містить чітких механізмів їх реалізації та не сприяє розширенню можливостей для людського розвитку. В Україні є недосконалою концептуальна база механізму управління якістю трудового життя, їй бракує фундаментальної визначеності, системної обґрунтованості та змістовної наповненості компонентів. Категорія "якість трудового життя" в економічній літературі є новою та недостатньо розробленою. Введенню цього терміна у систему наукових понять сприяли роботи класиків економічної думки – М. Вебера, Е. Дюркгейма, Е. Мейо, А. Маслоу, А. Файоля, Г. Беккера. Розвиток окремих елементів якості трудового життя спостережено у розробленнях російських учених Б.М. Генкіна, Р.П. Колосової, О.А. Платонова, Б.М. Сухаревського тощо. Українські вчені О.А. Грішнова, А.М. Колот, Т.А. Заяць та ін. у своїх дослідженнях охоплюють різні аспекти трудового життя та виділяють його змістовні характеристики.

Сучасні умови розвитку України, нагромаджені соціально-економічні проблеми, недосконалість теоретичних розробок з питань забезпечення ефек-

тивності державного і договірному управлінню трудовою сферою зумовлюють необхідність виділення якості трудового життя як самостійного наукового напрямку, в межах якого визначено тему статті, її мету та завдання.

Постановка завдання, мета статті. Метою роботи є дослідження теоретичних, науково-методичних та організаційно-економічних основ механізму управління якістю трудового життя в Україні. Досягнення зазначеної мети зумовило необхідність постановки та вирішення таких завдань:

- обґрунтувати потребу в теоретичному та практичному розробленні проблем забезпечення високої якості трудового життя;
- запропонувати науково-методичну базу комплексного вимірювання та оцінювання рівня якості трудового життя;
- обґрунтувати концептуальну основу механізму управління якістю трудового життя та запропонувати його структурну модель.

Виклад основного матеріалу. Наукові погляди на якість трудового життя з визначають контекстні підходи до визначення її значущості: як компонента і чинника людського розвитку, як стимуляційного чинника продуктивності праці та як умови забезпечення економічного зростання і соціального розвитку людини в праці [1-4]. В Україні недостатньо розробленим є теоретичний апарат дослідження якості трудового життя. Категорія "якість трудового життя" – це ступінь відповідності умов трудової діяльності суспільно необхідним вимогам, що розкривається через інтереси сторін соціально-трудових відносин [3]. Задоволення потреб працівника у праці, досягнення економічних цілей підприємств, реалізація визначених державою пріоритетів людського розвитку досягаються через забезпечення якості трудового життя (рис. 1).

Концептуальне визначення сутності категорії полягає у її двоїстості – потребує врахування об'єктивних і суб'єктивних показників, відносності – однакові за об'єктивними параметрами умови трудової діяльності по-різному сприймають і оцінюють працівники [5, 6]. Для регіональних порівнянь проранжовано регіони і проведено їх типологізацію за критерієм якості трудового життя (рис. 2).

Визначимо основні причини, що формують низький рівень якості трудового життя в Україні: відсутність матеріальної бази відтворення і розвитку трудового потенціалу; незахищеність прав та інтересів людини в праці; неефективність системи стимулювання і мотивації до продуктивної праці; неадаптованість працюючого населення до ринкових умов; значна диференціація заробітної плати; нестабільність зайнятості, загрози втрати робочого місця; відсутність умов і механізмів забезпечення рівних стартових можливостей у професійному розвитку, кар'єрному зростанні; зневага гідності людини в праці, загрози фізичного і психологічного тиску; нерозвиненість виробничої демократії; значна інтенсивність, несприятливі умови праці, ризики виробничого травматизму і професійної захворюваності, відсутність умов для повноцінного відпочинку; неможливість гармонійного поєднання роботи та виконання сімейних обов'язків, дозвілля [5].

Запропонуємо підхід до визначення механізму управління якістю трудового життя (рис. 3), який представлено через систему важелів управлінського впливу, спрямованих на досягнення цілей сторін соціально-трудових відносин: працівника – реалізувати особисті потреби, роботодавця – досягти високої про-

дуктивності, інноваційності праці, суспільства – забезпечити людський розвиток. Визначено, що управління якістю трудового життя здійснюється на макро-, мезо- і мікрорівні, причому суб'єкти, набір управлінських рішень, інструменти на кожному рівні різняться.

Управління якістю трудового життя відбувається через державне і договірне регулювання: державні стандарти встановлюють мінімальні гарантії у сфері праці, орієнтацію на високу якість трудового життя мають забезпечувати договірні норми, при чому необхідно прагнути до поширення і вдосконалення якості договірного регулювання, підвищення профспілкового впливу на трудові процеси [7, 8].



Рис. 1. Якість трудового життя як чинник людського розвитку та економічного зростання

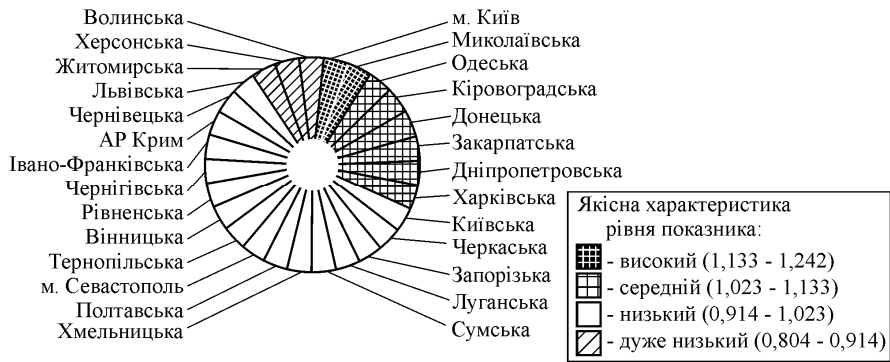


Рис. 2. Ранжування та типологізація регіонів України за інтегральним індексом якості трудового життя у 2013 р.

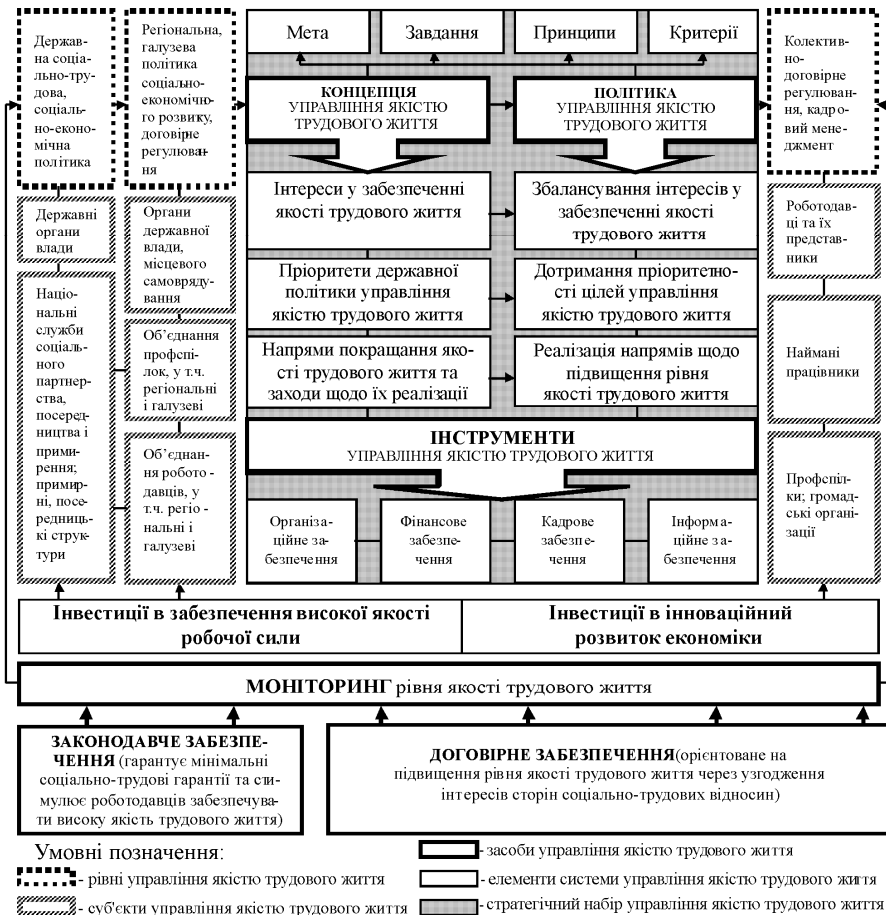


Рис. 3. Механізм управління якістю трудового життя

В основу механізму закладено принцип відповідності якості трудового життя якості робочої сили: в разі підвищення рівня якості трудового життя потрібно враховувати ступінь реалізації вимог роботодавців до якісних характеристик персоналу і одночасно створені стимуляційні умови для вдосконалення і підвищення використання у праці професійних знань і вмінь.

Висновки. Отже, здійснено теоретичне узагальнення і вирішення наукової задачі, яка полягає у дослідженні теоретичних, науково-методичних та організаційно-економічних основ механізму управління якістю трудового життя на торговельному підприємстві. Перспективним напрямом дослідження є розроблення типової моделі програми забезпечення якості трудового життя, яка б орієнтувалась на створення умов для раціонального використання і розвитку трудового потенціалу, ґрунтувалась на елементах механізму управління якістю трудового життя, та була вбудованою у загальну ділову стратегію розвитку торговельного підприємства, передбачала координацію дій усіх структурних підрозділів у напрямі реалізації стратегічних пріоритетів.

Література

1. Дроздова, Л. Парадигма якості трудового життя в сучасній соціальній політиці / Л. Дроздова // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 5. – С. 11-17.
2. Стаматін О.В. Теоретичні положення визначення якості трудового життя працівників промисловості / О.В. Стаматін // Бізнес Інформ : міжнар. наук. екон. журнал. – 2012. – № 11. – С. 226-229.
3. Комаричина В.В. Оцінка рівня якості трудового життя / В.В. Комаричина // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. – 2010. – Вип. 68. – С. 368-379.
4. Компанієць В.В. Якість трудового життя управлінців залізничного транспорту / В.В. Компанієць // Залізничний транспорт України. – 2009. – № 5. – С. 37-42.
5. Дорошенко Ю.О. Критеріально-факторне оцінювання якості життя людини / Ю.О. Дорошенко, О.О. Степанюк // Вісник Державної академії житлово-комунального господарства : зб. наук. праць. – Донецьк : Вид-во ДАЖКГ. – 2009. – № 2. – С. 10-30.
6. Городецька Л.О. Проблеми оцінки стану і ступеня розвитку соціально-трудових відносин / Л.О. Городецька // Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. праць. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2010. – Вип. 19.4. – С. 226-230.
7. Лукашев С.В. Інноваційна праця: поняття та особливості / С.В. Лукашев, О.Е. Сенічкіна // Бізнес Інформ : міжнар. наук. екон. журнал. – 2012. – № 11. – С. 222-226.
8. Смоленніков Д.О. Шляхи покращення якості трудового життя персоналу (на прикладі ТОВ "Сумфітофармація") / Д.О. Смоленніков, А.О. Мартиненко // Економічні проблеми сталого розвитку : матер. доп. Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 20-річчю наукової діяльності ф-ту економіки та менеджменту СумДУ, м. Суми, 3-5 квітня 2012 р. / Відп. за вип. О.В. Прокопенко. – Суми : Вид-во СумДУ. – 2012. – Т. 2. – С. 149-151.

Ящук В.И., Бойчук Д.В. Организационно-экономические основы механизма управления качеством трудовой жизни на торговом предприятии

Обоснована необхідність в теоретической і практической разработке проблем обеспечения высокого качества трудовой жизни на предприятии. Исследованы теоретические, научно-методические и организационно-экономические основы механизма управления качеством трудовой жизни в Украине. Проанализированы научно-методические и организационно-экономические основы механизма управления качеством трудовой жизни на торговом предприятии. В частности, обоснована концептуальная основа механизма управления качеством трудовой жизни и предложена его структурная модель, обоснована информационная основа реализации механизма управления качеством трудовой жизни.

Ключевые слова: качество трудовой жизни, развитие, социально-трудовые отношения, государственное управление, договорное регулирование, эффективность, механизм управления.

