

Секція

«ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ, ЕТИКА, МОРАЛЬ І КУЛЬТУРА БІЗНЕСУ»

ГОЛОВА СЕКЦІЇ – д.е.н., професор В.В.Компанієць

УДК 331.101.3:656.2

**ПОЛІТИКА ЗАЛУЧЕНОСТІ
ПЕРСОНАЛУ В УПРАВЛІННЯ ЯК
КЛЮЧОВИЙ ІНСТРУМЕНТ
КУЛЬТУРНО-ЦІННІСНОЇ
МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ППЗТ
ДО ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ
ПРОДУКЦІЇ В УМОВАХ
ФОРМУВАННЯ ІЛК**

Дикань О.В., к.е.н., доцент (УкрДУЗТ)

Забезпечення якості персоналу передбачає розвиток системи гарантованого розвитку персоналу, його професійну підготовку, кваліфікацію та компетенції, самореалізацію. Підвищення якості персоналу потребує розкриття професійного і творчого потенціалу працівників, підвищення ефективності та результативності праці працівників на основі зацікавленості в результатах праці, в вирішенні питань щодо забезпечення якості продукції. Цього можливо досягти за рахунок впровадження політики залученості персоналу в управління якістю продукції промислових підприємств залізничного транспорту (ППЗТ) в умовах формування Інноваційно-логістичного кластеру (ІЛК).

Головна проблема не залученості та не зацікавленості працівників в якості своєї діяльності полягає в недостатньому рівні проінформованості персоналу щодо стану ППЗТ ІЛК, етапів життєвого циклу продукту, системи цінностей, відсутність культури якості та непроінформованість щодо стратегічних цілей розвитку. Першочерговим завданням керівництва постає адаптації та донесення до працівників основних положень культури якості та стратегій розвитку ППЗТ, ІЛК.

Концепція залучення персоналу ППЗТ ІЛК до реалізації корпоративних задач щодо управління якістю повинна ґрунтуватися на системно-компетенційному підході та передбачати перехід від директивного

управління, якому властива висока централізація керівництва, до делегування повноважень, залучення стратегічно-мислячих компетентних та якісно підготовлених працівників, котрі сприятимуть досягненню стратегічних завдань ІЛК.

Процес впровадження концепції залучення персоналу слід здійснювати в три етапи [2]:

1) формування єдиного бачення цінностей якості, життєвого циклу продукції, стратегічних цілей розвитку ІЛК. Основним інструментом реалізації цього етапу є створення візуальних образів (схем, карт, рисунків, діаграм і т.п.). Створення таких образів за рахунок схематичних ілюстрацій, навчальних карт сприяє розумінню працівниками структури ІЛК, його компонентів, особливостей функціонування, стану та перспектив розвитку, планів на майбутнє, що сприятиме розумінню важливості підвищення та забезпечення якості на всіх етапах життєвого циклу продукції. Колективне формування зображень на основі послідовної візуалізації, отриманої в процесі діалогу дозволить розкрити потенціал працівників, стимулює їх мислення;

2) узгодження цілей. Визначається ступінь володіння, розуміння стратегічних цілей. Керівники зобов'язані чітко і ясно окреслити підлеглим поточні цілі їх діяльності;

3) розвиток здібностей, нарощення компетенцій. Даний етап передбачає оцінку персоналу, аналіз помилок, стимулювання їх обговорення з метою збору досвіду, навчання, самонавчання, розвитку рівня кадрового потенціалу.

Реалізація процесу стратегічної залученості персоналу дозволить процес управління (розвиток персоналу, укомплектованість та його утримання) перетворити на процес виконання адресних завдань щодо підвищення якості праці, підвищення індивідуальної продуктивності, а саме: виявлення та утримання найцінніших та перспективних працівників, підготовка кадрів з метою забезпечення відповідності нових

працівників необхідним компетенція, розвиток талантів, створення міжфункціональних команд, організація інформаційних заходів та зворотного зв'язку.

Модель залучення персоналу до управління та реалізації задач щодо підвищення якості продукції ППЗТ ІЛК представлено на рис.

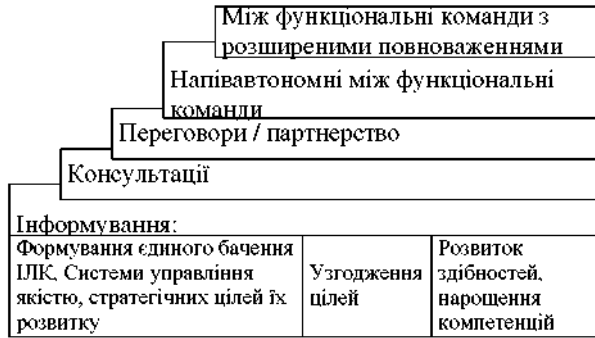


Рис. Модель залучення персоналу до управління та реалізації корпоративних задач щодо підвищення якості продукції ППЗТ ІЛК

Згідно даної моделі, спочатку необхідно провести інформування працівників ППЗТ ІЛК, направлено на формування єдиного бачення кластеру, системи управління якістю, узгодження цілей, нарощення компетенцій, що є першим кроком до підвищення залученості. В якості засобів комунікації доцільно обрати заняття, планерки, електронну пошту, Інтернет, інформаційні бюлетені та відеопрезентація про діяльність учасників ІЛК, його стратегічні цілі, рівень якості та ін. Важливо персоналу донести інформацію про те наскільки успішно працює підприємство, підрозділи, які результати від працівників, підрозділів очікуються, як досягти поставлених цілей, що зміниться якщо працівником будуть внесені пропозиції.

Наступною ланкою в залученні персоналу до управління якістю та реалізації стратегічних задач учасників ІЛК є «Консультації». Вони передбачають переговори керівників з працівниками, метою яких є передавання інформації щодо ідей, пропозицій і проблем в управлінні якістю, реалізації корпоративних задач. Уникнення формального підходу до консультацій слід досягти за рахунок залучення консультанта, який виступатиме в якості генератора конструктивного діалогу.

Після цього слідують «Переговори», в

ході яких вище керівництво намічає перспективи розвитку, шляхи досягнення стратегічних цілей з провідними працівниками середньої ланки ППЗТ ІЛК. Це сприятиме виявленню працівників з найбільшим рівнем зацікавленості в результативності діяльності ППЗТ ІЛК, з високим рівнем інноваційно-професійними компетенціями.

Результати інформування, консультацій та переговорів дозволять визначити коло працівників, які мають високий рівень інноваційно-професійних компетенцій, зацікавленість в реалізації стратегічних цілей забезпечення якості продукції ППЗТ ІЛК та складуть висококваліфіковану міжфункціональну команду. Особливістю формування такої команди повинно бути відсутність в ній керівників різних рівнів управління.

На початку функціонування команди необхідно встановити напівавтономну схему роботи, яку координуватиме консультант та вище керівництво. В силу розвитку інноваційно-професійних компетенцій, досягнення цілей напівавтономна міжфункціональна команда повинна набути статусу команди з розширеними повноваженнями, яка прийматиме управлінські рішення без участі консультанта та узгодження кожного рішення з вищим керівництвом. Це дозволить прискорити процес прийняття та реалізації управлінських рішень, заходів щодо досягнення поставлених цілей.

Слід зазначити, що залученість персоналу до управління та реалізації корпоративних задач підвищення якості необхідно забезпечити за рахунок чіткої постановки індивідуальних завдань розвитку, інформування про критерії оцінки виробничих, колективних та індивідуальних досягнень, системи стимулювання. До заходів щодо формування системи залученості персоналу слід віднести: розвиток сучасних каналів й інструментів внутрішньокорпоративних комунікацій; створення дієвих механізмів інформування персоналу; розвиток комплексної системи оцінки персоналу; вдосконалення систем оплати праці, моральної та матеріальної мотивації; впровадження системи управління якістю в сфері управління персоналом.

Впровадження політики залученості

персоналу в прийнятті рішень та їх реалізації щодо забезпечення якості продукції дозволить сформуванню почуття участі, важливості кожного робітника та підвищить його віддачу, що сприятиме забезпеченню якості продукції на кожному етапі його життєвого циклу, ефективності функціонування ППЗТ ІЛК.

УДК 330.162

ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАЗНЫХ МОДЕЛЕЙ ЭКОНОМИКИ СВОЗЬ ПРИЗМУ ДУХОВНО-ПРАВСТВЕННОЙ И СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ОЦЕНКИ

*Компаниец В.В., д.э.н, профессор
(УкрГУЖТ)*

У современного человека стал часто возникать вопрос: почему одни страны и народы живут хорошо, а другие – нет? Ответ ищут как в сфере экономической политики, проводимой в стране, наличии ресурсов, так и в действии социокультурных факторов.

Одним из исследовательских проектов, который пытался доказать влияние культуры на развитие стран был проект «Культура имеет значение» (2002-2005) [1]. Декларируемой целью проекта была выработка ориентиров для прогрессивных культурных перемен. Фактически речь шла о том, чтобы доказать то, что все культуры (и, соответственно, религии) можно разделить на две группы: эффективные, с точки зрения экономического и политического развития, и неэффективные.

По результатам проекта наиболее эффективными оказались культуры, основанные на иудаизме, протестантизме, конфуцианстве, наименее эффективными – основанные на православии, католичестве и исламе. Вывод, закономерно вытекающий из этих утверждений - целесообразность замены неэффективных культур на эффективные.

Культура меняется через четыре основных канала: воспитание, образование, СМИ, поведение лидеров. Но огромное значение в ее изменении имеют и социально-

экономические преобразования, призванные в т.ч. сломать ценности культуруобразующей религии.

Шоковость «рыночных преобразований», проводимых в Украине, аморальность реформ, а часто и реформаторов, безнаказанность и поощрение нарушения нравственности в экономике, привели к значимым изменениям сознания. У многих людей, особенно не имеющих крепкого духовного стержня, а также у молодежи, возникло устойчивое мнение о том, что поставленные цели могут быть достигнуты любым путем, что основа успеха и богатства – связи, удача, обман, что труд нужен только для достижения материальных благ, что свобода - это свобода от обязанностей, закона, совести, а образованность, честность и терпение мешают в достижении успеха. И мало кто желает увидеть обратную зависимость между изменившимся ценностным портретом общества и тем, что происходит в экономике и жизни.

Однако, попытаемся опровергнуть миф западного проекта об эффективных и неэффективных культурах. Для сравнения возьмем четыре культуры. Итак, православие и ислам – неэффективны, иудаизм и протестантизм - эффективны. Что же кардинально отличает их с точки зрения экономической эффективности? Первое - это ответ религии (культуры) на вопрос о том «кто есть ближний?» и наличие или отсутствие в ней психологии избранничества, а, второе – это существующее в религии отношение к ссудному проценту.

И иудаизм, и протестантизм признавали в качестве ближних лишь единоверцев, кроме того, критерием избранничества считался успех в земных делах, благосостояние. Мир делится на избранных и неизбранных, в политике и экономике используются двойные стандарты, допускается и даже поощряется обман и эксплуатация неизбранных. Что касается православия, то оно не признает лукавства двойных стандартов, каждый человек воспринимается как образ Божий, независимо от национальности и вероисповедования, благосостояния.

Если православие и ислам осуждают ростовщичество, то иудаизм и протестантизм его оправдывают и даже