

моделей у взаємозв'язку із рівнями управління у системі маркетинг менеджменту. Розроблена систематизація сприятиме удосконаленню маркетингової діяльності підприємств в умовах мінливого бізнес-середовища та посиленню конкуренції на ринках збуту.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Соколова Л. В. Теорія і практика адаптації підприємств до мінливого бізнес-середовища. – Харків: ХНУРЕ, 2004. – 288 с.
2. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент: Пер. с англ. О.А. Третьяк, Л.А. Волковой, Ю.Н. Каптуревского. – СПб.: Питер Ком, 1999. – 896 с.
3. Мак-Дональд М. Стратегическое планирование маркетинга. – СПб.: Питер, 2000. – 320 с.

4. Соловьев Б.А. Управление маркетингом. Модуль 13. – М.: ИНФРА – М, 2000. – 288 с.
5. Армстронг Г., Вонг В., Котлер Ф., Сондерс Д. Основы маркетинга: пер. с англ. – М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2008. – 1200 с.
6. Гаркавенко С.С. Маркетинг. Підручник. – Київ: Лібра, 2002. – 712 с.
7. Басовский Л.Е. Маркетинг: Курс лекций. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 219 с.
8. Попов С.А. Стратегическое управление. – Модуль 4. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 304 с.
9. Портер М. Международная конкуренция.: Пер. с англ. / Под ред. В.Д. Щетинина. – М.: Междунар. отношения, 1993. – 896 с.
10. Соколова Л.В. Разработка стратегической модели адаптации предприятия // Экономика розвитку. – 2004. – №4(32). – С.55-59.

Анотация. В статье рассматриваются теоретические подходы к вопросу систематизации стратегических моделей маркетинга в контексте совершенствования маркетинговой деятельности предприятия.

Ключевые слова: маркетинг, модель, стратегия, уровень управления, иерархия, предприятие.

Summary. In the article theoretical approaches to the question of marketing strategical models systematization are considered in context of marketing activity of an enterprise improvement.

Keywords: marketing, model, strategy, level of management, hierarchy, enterprise.

Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Зубенко В.О.

УДК 331.101

ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ СУЩНОСТИ КАЧЕСТВА ТРУДА

Уткина Ю. Н., ассистент (УкрГАЗТ)

У статті розглянуті питання визначення поняття «якість праці», визначено взаємозв'язок поняття «якість праці» з поняттями «праця» і «трудовий процес», описано якості дій робітників, що впливають на якість праці

Ключові слова: якість праці, праця, трудовий процес, характеристики дій робітників, якості дій робітників

Постановка проблеми і її зв'язь з науковими і практичними завданнями. В быстро меняющемся мире важно не отстать от мировых достижений в мотивации труда. В рыночной экономике при острейшей конкуренции важным фактором развития предприятия является соотношение цены и качества товара. Наличие современного оборудования,

отработанной технологии производства, необходимой сырьевой базы совсем не означает, что предприятие будет успешно работать. Ведь все тоже самое может быть и у конкурентов. И тогда остается последнее, человеческие ресурсы. Способность человека к рационализации и творчеству может проявиться в оптимизации издержек производства, нестандартном

подходе к решению проблем, кардинальной изменении приложении труда и построении новых схем функционирования предприятия, что, в свою очередь, и определяет уникальность человеческого фактора.

Неадекватные действия работников предприятия вносят вариабельность в его техноэкономическую систему и нарушают согласованность отдельных этапов производства продукции на протяжении ее жизненного цикла, от исследования рынка до утилизации продукции. Результатом данного несоответствия в действиях является повышение затрат на обеспечение качества продукции, потери рабочего времени, снижение конкурентоспособности предприятия на потребительском рынке.

Детально разработанная система стимулирования эффективности и качества труда позволит мобилизовать трудовые ресурсы, создать необходимую заинтересованность работников в росте индивидуальных результатов и проявлении их творческого потенциала, повысить уровень их компетентности, что выразится в снижении удельного веса живого труда на единицу продукции и повышения качества выполняемых работ.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемы качества труда изучали следующие ученые Д. П. Богиня [1], Е. А. Гришнова [1, 2], А. П. Егоршин [3], Г. Т. Завиновская [4], Ю. А. Комарницкий [5], Г. Т. Ковалевский и Э. А. Лутохина [6], В. Л. Дикань, Ю. Н. Юрченко, А. Г. Дейнека и И. В. Воловельская [7]. В их работах представлены следующие подходы к определению качества труда.

Качество труда – это свойство конкретного труда производить ту или иную потребительскую стоимость в определенных условиях [5, с. 338].

Качество труда можно определить как такую относительно устойчивую совокупность свойств, которая создает его существенную определенность как особого вида деятельность и обуславливает разные производственные результаты [6, с. 215].

Согласно с А. П. Егоршиным качество труда – важнейшее условие роста производительности, базирующееся на росте материальных потребностей концепции всестороннего развития личности [3, с. 590].

Богиня Д. П., Гришнова Е. А. [1, с. 121] и Завиновская Г. Т. [4, с. 144] определяет качество труда как совокупность свойств человека, которые проявляются в процессе труда и состоят из квалификации и личных характеристик работника.

В Экономической энциклопедии [8, с. 922] качество труда определено как способность труда обеспечивать экономическую, социальную, экологическую и другие формы эффективности.

Выделение нерешенных частей в общей проблеме. Несмотря на достаточную проработанность вопросов качества труда на предприятии, не раскрытыми остаются вопросы рассмотрения данной

категории как совокупности характеристик действий работника, вовлеченного в трудовой процесс.

Формирование цели статьи. Целью данной статьи является рассмотрение качества труда с точки зрения работника, изучение характеристик действий работника, формирование направлений усовершенствования системы мотивации труда на предприятии.

Изложение основного материала исследования. Исходя из приведенных выше определений к характеристикам качества труда относятся квалификация работника и его личные качества. В свою очередь, квалификация работника подразумевает общее образование, специальное профессиональное образование, профессиональные навыки и производственный опыт, а личные качества работника – состояние здоровья, умственные способности, мотивированность, инновационность, профессиональную пригодность, профессиональную мобильность, специальные склонности, интересы, характер и т.д.

Понятие качества труда непосредственно связано с понятиями труд и трудовой процесс, поэтому целесообразно привести определение этих понятий.

Так, труд подразумевает деятельность человека, направленную на создание жизненных благ, предоставление услуг, организацию функционирования хозяйства и общества, а также управления ими [8, с. 39]. В свою очередь, трудовой процесс – процесс прямого или опосредованного техническими средствами воздействия работника на предмет труда с целью изготовления продукции (выполнения работ, оказания услуг), сопровождающийся затратами физической и нервной энергии человека [2, с. 344; 7, с. 33].

Исходя из этого следует отметить, что качество труда определяется характеристиками действий работника. В свою очередь, действия работников делятся на позитивные (благоприятно влияющие на эффективность трудовых процессов, обеспечивающие эффективность труда и качество продукции) и негативные (тормозящие осуществление трудового процесса, отражающие снижение эффективности труда и качества продукции).

Действия работников основаны на умственных, физических, эмоциональных характеристиках, а, следовательно, и на умственных, физических, эмоциональных качествах работников. По нашему мнению, к характеристикам действий работников также следует отнести социальные и антисоциальные, поскольку работник является членом трудового коллектива и общества.

Таким образом, действия работников основаны на их умственных, физических, эмоциональных, социальных и антисоциальных качествах, которые будут рассмотрены далее с точки зрения работника, вовлеченного в трудовой процесс.

Под физическими качествами понимают социально обусловленные совокупности

биологических и психических свойств работника, выражающие его готовность осуществлять активную трудовую деятельность, к которым относятся сила, выносливость, гибкость, ловкость и координация.

Сила выражается через совокупность силовых особенностей, которые обеспечивают меру физического воздействия работника на предметы труда.

Выносливость определяет способность работника выполнять длительную работу, противостоять утомлению.

Гибкость определяется как физическая способность работника выполнять производственные действия с необходимыми характеристиками движений.

Быстрота проявляется через совокупность скоростных способностей, включающий: быстроту производственных реакций, скорость одиночных движений при выполнении производственных операций и частоту движений.

Ловкость выражается через совокупность координационных способностей, а также способностей выполнять производственные действия с их необходимыми характеристиками.

Координация связана с возможностями управлять производственными действиями в пространстве и времени:

- пространственное ориентирование;
- точность воспроизведения производственных движений по пространственным, силовым и временным параметрам;
- статическое и динамическое равновесие.

К умственным качествам работника можно определить как способность эффективно использовать свой интеллект, к которым относятся:

- восприятие работника – это познавательный процесс, формирующий субъективную картину трудового процесса;
- суждение – форма мышления, утверждающая определенные представления о предметах труда, их свойствах и формах взаимодействия между ними;
- память – вид умственной деятельности, предназначенный сохранять, накапливать и воспроизводить информацию о трудовом процессе;
- логика – способность достижения целей работника опосредованным способом, т.е. на основании полученных ранее знаний и накопленного опыта.

К эмоциональным качествам работника относятся его реактивность, возбудимость, аффективность, экспрессивность.

Социальные качества работника представляют собой его способности к социальной деятельности, выражающиеся социальные характеристики его поведения:

коммуникабельность, дисциплинированность, адаптированность, мотивированность, мобильность, профессиональная ориентированность, профессиональная пригодность.

Коммуникабельность – способность работников устанавливать профессиональные и личные связи и

отношения.

Дисциплинированность – способность работника сохранять ответственное поведение в процессе трудовой деятельности, установленные нормами права и другими социальными нормами (мораль, этика), а также требованиями предприятия.

Адаптированность – это способность работника приспосабливаться к содержанию и условиям трудовой деятельности и непосредственной социальной среды, совершенствовать свои деловые и личные качества.

Мотивированность – способность работника реагировать на внешние факторы, принуждающие его к определенному виду трудового поведения для достижения целей предприятия.

Мобильность – способность и готовность работника к профессиональным и территориальным перемещениям.

Профессиональная ориентированность – способность и устойчивый интерес работника к определенному виду трудовой деятельности, умение выбирать наиболее приемлемую для себя профессию с учетом своих психофизиологических характеристик, интересов, способностей, а также потребностей рынка труда в работниках отдельных профессий.

Профессиональная пригодность – совокупность и структура психологических и психофизиологических особенностей работника, необходимых для достижения определенного уровня эффективности в трудовой деятельности и трудовом коллективе.

Антисоциальные качества работника характеризуют его поведение в трудовой деятельности с точки зрения нарушения норм права и других социальных норм поведения в коллективе. Антисоциальные качества работника делятся на две группы: основанные на бездуховности (мошеничество, хулиганство) и основанные на депрессивности (алкоголизм, наркомания).

Таким образом, качество труда – это совокупность характеристик действий работника по осуществлению трудового процесса, обеспечивающих эффективность (производительность) труда и качество продукции.

Выводы данного исследования и перспективы дальнейших работ в этом направлении. Данный подход к определению качества труда дает возможность с помощью изучения характеристик действий работников улучшить систему мотивации труда на предприятии. Особое внимание при этом, по нашему мнению, следует уделить социальным характеристикам действий работника, так как любой работник является членом трудового коллектива или общества.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

- 1 Богиня Д. П., Грیشнова О. А. Основи економіки праці: Навчальний посібник / Д. П. Богиня, О. А. Гришкова. – 3-тє вид., стер. – К.: Знання-Прес,

2002. – 313 с.

2 Грiшнова О. А. Економiка працi та соцiально-трудоу вiдносини: Пiдручник / О. А. Грiшнова. – 3-тє вид., випр. i доп. – К.: Товариство «Знання», КОО, 2007. – 559 с.

3 Егоршин А. П. Управление персоналом: Учебное пособие. – Нижний Новгород: Нимб, 1999. – 624 с.

4 Завiновська Г. Т. Економiка працi: Навчально-методичний посiбник для самостiйного вивчення дисциплiни / Г. Т. Завiновська. – К.: КНЕУ, 2001. – 156 с.

5 Политическая экономия: Учеб. пособие по

полит. экономии для техн. вузов /Под ред. проф. Ю. А. Комарницкого. – М.: Высшая школа, 1973. – 503с.

6 Стоимость в условиях социализма /Под ред. Г. Т. Ковалевского и Э. А. Лутохиной. – Минск: Наука и техника, 1971. – 435с.

7 Экономика труда: Учебное пособие / В. Л. Дикань, Ю. Н. Юрченко, А. Г. Дейнека, И. В. Воловельская. – Харьков: ООО «Олант», 2003. – 120 с.

8 Економiчна енциклопедiя. У трьох томах Т. 3 / Редкол.: ... С. В. Мочерний (вiдп. ред.) та iн. – К.: Видавничий центр «Академiя», 2002. – 952 с.

Анотація. В статтє рассмотрєны вопросы определения понятия «качество труда», определєна взаимосвязь понятия «качество труда» с понятиями «труд» и «трудоу процесс», охарактеризованы качества действий работников, влияющие на качество труда

Ключевые слова: качество труда, труд, трудоу процесс, характеристики действий работников, качества действий работников

Summary. In article are considered questions of the determination of the notion "quality of the labour", is determined intercoupling the notion "quality of the labour" with notion "labour" and "labor process", is characterized quality action workman, influencing upon quality of the labour .

Keywords: quality of the labour, labour, labor process, features action workman, quality action workman

Рецензент к.э.н., доцент УкрГАЗТ Сухорукова Т.Г.

Эксперт редакционной коллегии к.э.н., доцент УкрГАЗТ Токмакова И.В.

УДК 65.018:656.13

ІДЕНТИФІКАЦІЯ ПРОЦЕСІВ ПІДПРИЄМСТВА ПРИ ВПРОВАДЖЕННІ ПРОЦЕСНО-ОРІЄНТОВАНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ

Чала О.В. к.е.н., доцент (УкрДАЗТ)

Буцукіна І.Б. доцент (ХНУРЕ)

В статті розглядається сутність, правила i передумови побудови процесів для реалізації процесно-орієнтованого управління якістю на промисловому підприємстві. Запропоновано визначення процесу управління якістю, а також багаторівневу структуру процесу виробництва промислоу продукції. Узагальнено та доповнено перелік правил щодо побудови процесів промислоу підприємства для системи управління якістю.

Ключові слова: управління якістю, система управління якістю, процес, процесний підхід, правила побудова процесів.

Актуальність проблеми. Національна політика України в галузі якості передбачає реалізацію ряду напрямків, що забезпечують підвищення конкурентоспроможності вітчизняної економіки, зокрема [1, 2]:

– визнання та додержання міжнародних норм i правил у галузі якості;

– використання передового міжнародного досвіду забезпечення та поліпшення якості;