

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ ЯКОСТІ ПРОДУКЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ АПК

**Амосов О.Ю.,
д.е.н., професор**

В статті розглядаються теоретико-методологічні особливості розвитку напрямків менеджменту якості продукції підприємств агропромислового комплексу

The theoretical and methodological features of development of directions of management of quality of products of enterprises of agro industrial complex are examined in the article

Постановка проблеми. Сучасна структура економічної науки характеризується значною диверсифікованістю. В межах одного напрямку досліджень науковці вивчають питання, які майже не ставляться в межах іншого. З огляду на цілі науково-методологічних досліджень такий стан справ цілком зрозумілий. Однак в господарській діяльності вітчизняних підприємств така ситуація є неприпустимою. Доведення необхідності створювати єдине підґрунтя для розвитку напрямків менеджменту покладено в основу даного дослідження, що робить його актуальним та своєчасним для розвитку пріоритетних галузей народного господарства. Особливо це стосується підприємств агропромислового комплексу.

Метою дослідження є визначення теоретико-методологічних особливостей розвитку напрямків менеджменту якості у сфері АПК як науки та практики.

Об'єкт – процесу підприємства АПК та роль в новому управлінні персоналом.

Визначення мети зумовило необхідність сформулювати та вирішити наступні завдання:

— визначити підходи до зв'язку між якістю продукції підприємства й управлінням персоналом;

— встановити засади поліпшення якості продукції підприємства АПК і підвищення ефективності персоналу менеджменту.

Виклад основного матеріалу. Розглянемо проблему, яка займає центральне місце в даній статті на прикладі двох суміжних напрямків менеджменту: менеджменту якості (управління якістю) та менеджменту персоналу у сфері виробництва продукції сільського господарства.

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 важливішим критерієм 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.

Узагальнюючи сказане раніше можливо зробити висновок, що забезпечення високої якості продукції пов'язане з вирішенням інших задач на макро- та мікрорівні. Однією з таких мікрорівневих задач є забезпечення гармонізації менеджменту персоналу та управління якістю продукції.

Зовнішнє середовище ставить свої задачі для сучасного менеджменту: постійне його вдосконалення в напрямі, відповідності продукції, що виробляється та послуг, що надаються, міжнародним стандартам; забезпечення соціально-орієнтованого управління; врахування інтересів усіх контактних аудиторій: споживачів, постачальників, персоналу, профспілкових організацій, акціонерів, та ін.

Для успішного функціонування та розвитку у високо конкурентному середовищі цілі, функції, принципи та методи різних напрямків менеджменту повинні бути узгоджені.

В основу такої узгодженості має бути покладений універсальний підхід до методології сучасного пізнання, що базується на системному, процесному, ситуаційному підходах та ін. Необхідність його обумовлена тим, що з точки зору гносеології об'єкти реального світу в процесі дослідження можна розглядати як умовні категорії, які відображають головні характеристики та сутність досліджуваних об'єктів, наприклад: процес, система, ситуація.

Гегемонія системного підходу в менеджменті обумовила його домінанту в менеджменті персоналу. Більшість відомих дослідників в менеджменті персоналу таких як Н. Гавкалова, В. Дятлов, О. Єгоршин, А. Кібанов, Є. Моргунов, С. Мордовін, Ю. Одегов, С. Шекшня розглядають менеджмент

персоналу як систему, а його складові, що найчастіше виокремлюються – кадрова політика, підбір, оцінка, розміщення, адаптація та розвиток персоналу – як підсистеми. Такий підхід обґрунтований лише з позиції первинного опису предмету досліджування – менеджменту персоналу. Подальші дослідження елементів менеджменту персоналу в межах підсистем не спостерігається.

В управлінні якістю домінує процесний підхід, що визначається як головний в системі ISO, через те, що продукція вважається результатом процесу. Велими вагомим 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) – впровадження процесів; перевірка (check) – контроль та вимірювання процесів і продукції в порівнянні 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 менеджменті персоналу принципові функції менеджменту також знаходять своє відображення. Виникає питання, яким чином поєднати підсистеми менеджменту персоналу з його функціями у сфері забезпечення якості, 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 менеджменту персоналу розглядаються як основні процеси, а реалізація відповідних функцій на кожному етапі як підпроцеси. Такий підхід дає можливість чітко визначити процеси в менеджменті персоналу і узгодити їх з процесами в управлінні якістю продукції. Подальшим етапом у збалансуванні менеджменту персоналу та менеджменту якості є побудова матриці взаємодії зазначених процесів на основі теорії графів. Такий підхід дозволяє визначити найбільший вплив окремих процесів один на одного та – головне – визначити ключові точки перетинку цих процесів для визначення пріоритетності управлінського впливу. Однією з таких ключових точок, яка досліджується і в менеджменті персоналу, і в управлінні якістю є підвищення кваліфікації персоналу, що для підприємств сільського господарства через складний стан справ на селі залишається проблемним питанням.

В практичній діяльності будь-які наукові та прикладні розробки щодо управління якістю чи менеджменту персоналу стикаються з проблемою визначення їх економічної доцільності. Ці питання й досі залишаються актуальними, адже визначити ефективність інвестування у розвиток персоналу чи розвиток соціальної інфраструктури складно, через те, що ці заходи безпосередньо не впливають на показники результативності діяльності підприємства. Впровадження технологічних інновацій для поліпшення якості продукції очевидно, а запровадження організаційних інновацій у цій сфері вимагає обґрунтування. Для вирішення цих питань необхідно перш за все вдосконалити систему оцінки як в менеджменті персоналу так і управлінні якістю. Таке вдосконалення вимагає обліку витрат, які несе підприємство у сфері якості продукції: витрати забезпечення відповідної якості, витрати на оцінювання рівня якості, збитки від браку, невиробничі витрати пов'язані з необхідністю підтвердження якості продукції. Такий же облік витрат необхідний і у сфері менеджменту персоналу відповідно до визначених процесів: витрати на найм персоналу, на розвиток, на адаптацію та ін. Таке визначення необхідне і для комплексної оцінки управління якістю та менеджменту персоналу. При визначенні ефективності менеджменту персоналу одним із результуючих показників є якість продукції, яка повинна розраховуватися комплексним методом, враховуючи всі існуючі показники. З іншого боку для оцінки якості продукції важливо мати комплексне уявлення про рівень компетентності персоналу та ефективність його розвитку.

Міждисциплінарні зв'язки між різними напрямками менеджменту розглянутим прикладом не обмежуються. Значної уваги останнім часом набуває дослідження транзакційних витрат. Ці витрати пов'язані з обміном правами власності на об'єкти в ході господарювання, які зазвичай досліджують в межах економічної теорії, хоча їх важливість з врахуванням інформаційного характеру сучасного суспільства є очевидною. Виокремлення цих витрат в ключових точках процесів управління дозволяє розробити специфічні методи їх регулювання. Наприклад, при плануванні навчання персоналу підприємству шляхом проведення тренінгів керівникам необхідно: провести моніторинг освітніх послуг на ринку та вибрати найбільш підходящі з метою підвищення якості продукції; розрахувати накладні витрати при організації навчання, заключити контракт та забезпечити нормальне функціонування підприємства на час відлучення певної частини персоналу на навчання. Отже, всі витрати, що несе підприємство крім безпосередньої оплати послуг можна вважати транзакційними. Для підприємств сільського господарства це є особливо актуальним через їх невеликий розмір та незначну кількість зайнятих: адже такі витрати підприємству понести дуже не легко.

Висновок. На основі наведеного вище можна зробити висновок, що реалізація єдиного напрямку методології сучасного пізнання – процесного підходу – дозволяє не лише встановлювати міждисциплінарні зв'язки серед різних наукових напрямків менеджменту, але й розробляти комплексні заходи для поліпшення рівня якості продукції паралельно з підвищенням ефективності менеджменту персоналу.