

ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ЗАГАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ НА УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Одним з головних завдань посилення ринкових позицій українських підприємств є досягнення високого рівня якості продукції, виробництва та праці, що відповідає міжнародним вимогам. Впровадження сучасних систем загального управління якістю обумовлює активну участь в цьому процесі всього персоналу, залучення до забезпечення якості процесів кожного працівника. Залучення персоналу в процес загального управління якістю, формування компетенцій та забезпечення обізнаності персоналу передбачає створення нового якісного менеджменту на підприємстві. В останні роки трудова свідомість українського працівника перетерпіла істотні зміни, і в даний час парадигма її розвитку знаходиться на етапі адаптації до ринкових умов. Становлення розвинутих ринкових відносин в економіці України спричиняє зміну відносин у політичних, економічних і соціальних сферах суспільства, визначаючи трансформацію світогляду і менталітету людей, рівень розвитку яких впливає на ефективність змін, що відбуваються. В зв'язку з економічними перетвореннями, переходом на якісно новий рівень розвитку виробництва, зміною форм власності, заміною старих форм господарювання новими відбувається трансформація трудових цінностей працівників підприємства, зміна трудового менталітету, що, в кінцевому підсумку, веде до підвищення конкурентноздатності робочої сили, продуктивності праці й ефективності виробництва. Однак, у реальних умовах не завжди спостерігається трансформація трудового менталітету у бік підвищення конкурентноздатності робочої сили, що пов'язано з впливом на формування трудового менталітету не тільки виробничих факторів, але і цілого ряду соціально-демографічних факторів.

До основних соціально-демографічних факторів слід віднести такі, як демографічні зміни в країні, стан ринку праці, у тому числі зростання неформальної зайнятості, позитивні та негативні тенденції у соціальній сфері, зміни національної та психологічної свідомості людей. При впровадженні міжнародних стандартів якості та залученні персоналу до якісно нового менеджменту потрібно мати на увазі, що на даний час основну частину економічно активного населення України становлять працівники, трудова свідомість яких формувалася за часів командно-адміністративної системи управління. В цих умовах доцільним є поступова трансформація трудової свідомості працівника, для якої характерні творча ініціатива, здатність до інновацій, швидка адаптація та перенавчання, висока мотивація щодо успішної діяльності підприємства.

Внаслідок недостатнього рівня заробітної плати відбуваються зміни в духовних й інтелектуальних цінностях молоді. Потреба швидкого збагачення превалює над поступовим кар'єрним ростом і підвищенням кваліфікації працівника. Потреби нижчих рівнів є прерогативою задоволення вищих, якщо такі взагалі є. Низький рівень духовного розвитку населення, моральна деградація, відсутність зацікавленості в чесній і сумлінній праці обумовлюють необхідність комплексного духовного впливу на розвиток особистості.

В даний час в Україні спостерігається виникнення суперечливого характеру ціннісних орієнтирів. Ціннісні орієнтири, накопичені в попередні роки господарювання, такі як відчуття причетності до трудового колективу підприємства, «патерналізму» з боку держави ввійшли в суперечність із новими формами господарювання – орієнтацією на індивідуалізм, підприємницькими особистими здібностями працівника, необхідністю підвищення якості і конкурентоспроможності робочої сили. Впровадження на підприємстві нових ідей сучасного менеджменту якості передбачає зосередження уваги на створенні групових ціннісних

орієнтацій, що не суперечить традиційній практиці, і вже знайшло своє відображення в трудовому менталітеті українських працівників.

У даному випадку варто сформулювати таку систему управління персоналом, що буде орієнтувати працівників на виробничу співучасть, зацікавленість у кінцевих результатах діяльності підприємства, підвищення його конкурентоспроможності на ринку праці. Гармонічне сполучення інтересів працівника з інтересами та стратегічними цілями підприємства, а також відповідність системи стимулів й очікувань винагороди з боку працівника підприємства неминуче приведе до підвищення трудової активності працівників, і в загалі, ефективності діяльності всього підприємства.