

шего периода и при этом, как свидетельствует опыт предприятий зарубежных стран [1, с. 410-440], на эти цели может быть потрачено 10,0 - 15,0 % прибыли.

Практическое применение разработанных методических положений относительно совершенствования процесса кадровой составляющей инновационного потенциала на сельскохозяйственных предприятиях позволит за счет использования методов стимулирования персонала к инновационной деятельности реализовать инновационный потенциал и, на этих основах, обеспечить их стратегическое инновационное развитие и улучшить качественные результатные показатели.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Краснокутська Н.В. Інноваційний менеджмент: навчальний посібник / Н.В. Краснокутська. – К.: КНЕУ, 2003. – 504 с.

УДК 005.6

Наливайко Г.М., *канд.экон.наук, доцент,*
Фурс И.Н., *канд.техн.наук, доцент, Академия управления
при Президенте Республики Беларусь, г. Минск*

УРОВЕНЬ КАЧЕСТВА – ПОКАЗАТЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Человеческий фактор в белорусской экономике активизируется через призму ежегодного Послания Президента Александра Лукашенко к белорусскому народу и Национальному собранию. Смотря в новое пятилетие, трудовые ресурсы осознают, что в последние 2-3 года темпы экономического развития замедлились. Поэтому экономическая безопасность зависит от того, насколько в обществе будут проявляться на новом уровне организованность и инициатива, мобилизация всех ресурсов и умение эффективного хозяйствования.

Кадровая политика в Республике Беларусь сформирована как стратегическая деятельность государства и его органов управления. Главными целями кадровой политики являются:

– обеспечение высокого профессионализма участников управленческого и технологического процессов; квалифицированными, инициативными, добросовестными работниками;

– осуществление эффективного использования интеллектуального потенциала трудовых ресурсов, его сохранение и развитие;

– создание благоприятных условий для проявления каждым работником своих способностей, стимулируя его профессиональный рост и служебное продвижение, повышение качества и эффективности труда.

Изменения в экономике влекут за собой корректировку в работе с кадрами. Актуальность приобретает процесс подготовки руководителей, способных адаптироваться к сложным ситуациям и осуществлять эффективное управление на уровне отрасли, региона, субъекта хозяйствования.

Особое внимание необходимо уделить системе переподготовки кадров и повышению их квалификации, улучшая некоторые принципы этой системы. Здесь вспоминается теория управления Арджириса, который утверждал, что наилучшие результаты даёт обучение, максимально приближенное к производственной среде. Этот принцип является основным, например, в немецкой экономике, где наблюдается развитие посредством активности интеллектуального ресурса.

Повышенного внимания требует профессиональное совершенствование не только тех, кто занят на производстве, но и тех, кто должен содействовать его развитию. Кризисы приходят и уходят, а люди остаются главным ресурсом страны. Квалифицированные кадры требуют к себе кропотливого, повсеместного внимания на основе компетентного подхода. И белорусский Президент подчеркивает необходимость вести переподготовку и повышение квалификации непосредственно на производстве. А такая задача требует корректировки законодательных аспектов образовательных процессов – в части сроков и периодичности учебных программ, их практико-ориентированного содержания, договорных отношений между предприятиями и учебными заведениями и т.п.

Особая актуальность выпадает на культурный фактор жизнедеятельности общества, что определено статусом 2016 года, как Года культуры. Активная роль отведена сплочению народа вокруг созидательных целей, высоких нравственных принципов и добрых традиций. Подъем экономики во многом зависит от культуры производства, культуры человеческих отношений, культуры труда. Человек труда должен проявлять боевитость, умение активно и про-

фессионально вести дискуссию, отстаивать конструктивную позицию в рамках ситуационного менеджмента.

Культура производства отражается в уровне конкурентоспособности любого субъекта хозяйствования на основе государственной политики в области качества. Это приоритетное направление имеет 20-летний период становления экономики в новых условиях её развития. Сегодня можно подводить итоги насколько общество справляется с задачами управления качеством, признавая слабые места и желание их исправить.

Именно «диктатура качества», по мнению Президента, должна стать показателем профессионализма в организации производства. Сегодня необходимо повышение требовательности к руководству предприятий за внедрение систем управления качеством и за их функционирование. Политика в области качества базируется на международных стандартах в этой области, получивших широкое распространение в белорусской экономике [2]. И в новой пятилетке – в 2018 году – организациям предстоит пройти пересертификацию систем менеджмента качества на соответствие требованиям СТБ ISO 9001 в связи с тем, что начинают действовать стандарты новой версии. А новые приоритеты требований предполагают и обновление знаний, которыми должны обладать работники всех уровней и звеньев.

Система управления качеством предполагает новый профиль трудовых ресурсов, активизируя их деловую активность, стремление к постоянному улучшению всех объектов управления. Предполагается, что работа по продвижению передовых управленческих методик в стране должен возглавить Госстандарт для того, чтобы отраслевые стандарты не уступали лучшим мировым практикам. Такая крупномасштабная задача в достаточно обоснованные сжатые сроки может быть реализована и с помощью активного участия всего педагогического ресурса белорусской высшей школы, который владеет знаниями в области систем менеджмента качества. Организациям малого и среднего бизнеса необходимо оказать содействие в реализации задач по созданию и внедрению у себя этих систем.

Новые приоритеты управления и структура системы менеджмента качества, представленная ниже, по-прежнему выделяют основополагающим процессный подход [4]. При этом используется цикл «PDCA - SDCA» («Plan – Do – Check – Act» - «План – Дейст-

вие – Проверка – Корректировка»). Для закрепления нового состояния, в результате улучшающих действий, используется цикл «SDCA», где S – «стандартизация новых состояний», способствующая обеспечению устойчивости. Последующий инновационный скачок предполагает планирование с новыми целями и задачами. На этапе SDCA происходит стабилизация текущих процессов, а в ходе цикла PDCA происходит усовершенствование этих процессов. SDCA - означает поддержание, а PDCA - подразумевает улучшение [1]. Такой подход в организации труда, с активной контрольной функцией, позволяет управлять взаимосвязями и взаимозависимостями между процессами, что может:

- 1) улучшить показатели деятельности, как в отдельных структурных подразделениях, так и организации в целом;
- 2) способствовать получению выгод от найденных потенциальных возможностей;
- 3) содействовать предотвращению потерь от выявляемых несоответствий.

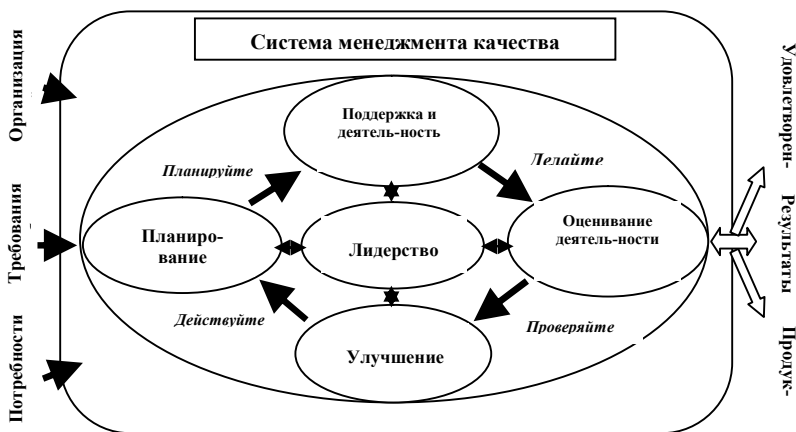


Рисунок – Модель системы менеджмента качества

Коллектив организации должен усвоить знания и выработать навыки по таким вопросам, как лидерство; поддержка; внутрифирменные знания; осведомленность; коммуникация с потребителями; проектирование и разработка продукции; управление внешне постав-

ляемыми процессами, продукцией и услугами; управление изменениями; управление несоответствующими выходами.

Особое место отводится риск-ориентированному мышлению. Чтобы эффективно руководить спортивной деятельностью, необходимо иметь знания о факторах, непосредственно влияющих на физкультурно-спортивную организацию. Управление рисками позволяет своевременно определять факторы, вызывающие отклонение полученных результатов по процессам и самой системы от запланированных; разработать средства и методы предупреждения их дальнейшего негативного влияния, а также максимально использовать выявляемые потенциальные возможности.

Кроме того активным становится такое направление экономической науки, как экономика качества [3]. Это направление позволяет изучать взаимосвязь качественных характеристик объектов или явлений с экономическими показателями. Целью экономики качества является описание, объяснение и прогнозирование закономерностей воздействия качества на процессы и явления. Важнейшими элементами экономики качества являются метрология, стандартизация и управление качеством.

Мировой и отечественный опыт показывают, что организации, воплощающие в жизнь политику менеджмента качества, достигают более высоких уровней зрелости управления ими и более устойчивых позиций на рынке в конкурентных условиях. Комплексный подход в обучении особое имеет значение для корпоративного управления в сфере агропромышленного комплекса.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Менеджмент для достижения устойчивого успеха организации. Подход на основе менеджмента качества: СТБ ISO 9004-2010. – Введ. 01.01.2011. – Минск: Государственный комитет по стандартизации Республики Беларусь: Белорус. гос. ин-т стандартизации и сертификации, 2010. – 45 с.

2. Наливайко, Г.М. Управление качеством: учебно-методическое пособие. – Минск: БГЭУ-КТЦ, 2014. - 132 с.

3. Средства и методы управления качеством: Учеб. пособие / Л.В. Виноградов, В.П. Семёнов, В.С. Бурьлов. – М.: ИНФРА-М., 2016 – 220с.

4. ISO 9001-2015 «Системы менеджмента качества. Требования».