

нову систему якості з урахуванням рекомендацій стандартів ISO серії 9000. В результаті цих дій було встановлено підрозділи – виконавці кожної функції.

Наступним етапом розробки системи якості ТОВ ВКФ «ПОЛЮС» є визначення складу нормативних документів системи якості. Тобто, необхідно визначити, який підрозділ що повинен робити в створюваній системі якості, необхідно вказати, якими методами це повинно здійснюватися, за якими документами. Так, службою якості підприємства розроблено «Політику в сфері якості», «Настанову з якості» та «Методику системи управління якістю». Відділ якості разом із відділом стандартизації та іншими відповідними підрозділами переглянув склад всіх нормативних документів підприємства і визначив ті, які використовуються підрозділами для виконання своїх функцій (елементів) в системі якості. Відповідно відділ стандартизації підприємства розробив стандарт з аналізу, обліку та ізоляції невідповідної продукції, вказівки щодо задоволення скарг споживачів і т. ін. Найбільша кількість нормативних документів необхідна для проведення операційного контролю у виробничому процесі, тому головними документами виробничого процесу є державні стандарти, що містять повний перелік посилань на нормативні документи, які застосовуються на усіх етапах технології виробництва і контролю якості меблевих виробів. Проектним відділом розроблена велика кількість технологічних карт, процедур та методик виконання операцій. Вся документація розроблена у відповідності до вимог ISO 9001 та пристосована до структури управління якістю підприємства.

Вирішення проблем якості ТОВ ВКФ «ПОЛЮС» буде залежати не тільки від того, як розроблена система якості, але й від того, як виконуються на практиці функції і завдання системи всіма її учасниками: від керівництва до рядового виконавця.

Брикульський В.І., ст. гр. ЕК 07-1П

(науковий керівник Полтавець М.М., викл.)

Кіровоградський національний технічний університет

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасний менеджмент визнає персонал будь якого підприємства (організації) як ключовий фактор, що визначає ефективність використання всіх інших його ресурсів. Досягнення довгострокових і короткострокових

цілей підприємства, необхідність підвищення його конкурентоспроможності, проведення організаційних змін вимагають високого рівня професійної підготовки персоналу. Все це стає неможливим без добре спланованої, чітко організованої роботи з навчання (підвищення кваліфікації) персоналу [1].

Як свідчить досвід найбільш успішних компаній, інвестиції в персонал, створення умов для професійного росту робітників і підвищення їх потенціалу дають швидку та велику віддачу на кошти, що спрямовані на вирішення цих задач. Зростання ролі навчання для забезпечення конкурентоспроможності і організаційного розвитку підприємства обумовлюється наступними факторами:

- Навчання персоналу є найважливішим засобом досягнення стратегічних цілей підприємства.
- Навчання є найважливішим засобом підвищення цінності людських ресурсів підприємства.
- Без своєчасного навчання персоналу проведення організаційних змін сильно ускладнюється чи взагалі стає неможливим.

Зупинимось на цих факторах докладніше. Успіх на шляху досягнення найважливіших стратегічних цілей підприємства багато в чому залежить від того, якою мірою його персонал обізнаний про стратегічні цілі та наскільки він зацікавлений і підготовлений до роботи по їх досягненню.

Ефективне навчання має не тільки підвищувати професійний рівень персоналу, але і доносити до кожного працівника, а особливо до керівників усіх рівнів управління, необхідність змін, допомагати успішно реалізовувати стратегію розвитку і поєднувати персонал підрозділів в єдине ціле.

Як показує практика, головними перешкодами, що заважають досягненню більш високих результатів роботи, є не тільки недостатній рівень підготовки персоналу, а і старі підходи до роботи і управління на різних його рівнях. Тому для усунення цих перешкод на підприємствах повинні бути створені системи навчання, які включають різноманітні навчальні програми для всіх категорій працівників, але в першу чергу для керівників усіх рівнів і кадрового резерву на їхні посади.

Як показує аналіз періодичних видань і спеціальної літератури, багато підприємств і організації не приділяють належну увагу навчанню свого персоналу, тому що не розглядають цю статтю витрат як необхідну, вважаючи, що без навчання можна обійтися. Такі підприємства, як правило, швидко втрачають висококваліфікованих керівників, довго

шукають їм заміну і в результаті - втрачають свої позиції на ринку.

Таким чином, навчання є найважливішим інструментом, за допомогою якого керівництво одержує можливість впливати на формування організаційної культури і підвищувати потенціал людських ресурсів, сприяючи успішному досягненню цілей організації.

На рисунку 1 представлено схему місця навчання в загальній системі управління персоналом.

Слід відзначити, що успішне досягнення цілей навчання вимагає не тільки створення сприятливих умов для тих хто навчається, правильне визначення змісту і способів навчання, але й максимально повне використання найважливіших принципів, що забезпечують високу ефективність навчання людей, які вже одержали вищу чи спеціальну середню освіту. До таких найважливіших принципів відносять [2]: врахування змісту професійної діяльності; чітка постановка завдань навчання; забезпечення слухачів повним і своєчасним зворотним зв'язком про ефективність їхнього навчання; практика; підтримка високої мотивації до навчання; перенесення придбаних знань і навичок у робочі умови; врахування вихідного рівня знань осіб, які навчалися.

Недотримання цих правил приводить до того, що процес навчання часто сповільнюється, а його ефективність знижується.



Рис. 1 . Місце навчання в загальній системі управління персоналом

На нашу думку, слід звернути увагу ще на один аспект пов'язаний з витратами на навчання персоналу. Серед них виділяють прямі і непрямі витрати. До прямих витрат можуть бути віднесені витрати на оплату викладачів і допоміжного персоналу, на навчальні матеріали, оренду приміщень. До непрямих витрат можуть бути віднесені витрати, пов'язані з необхідністю звільнення співробітників від роботи на період їх участі в навчальній програмі (як правило, зі збереженням зарплати). Крім того, навчання чи підвищення кваліфікації одних працівників часто обертається додатковим навантаженням на інших. Цим працівникам на якийсь час доводиться виконувати не тільки свою роботу, але і роботу відсутніх колег.

Література

1. Шегда А. В. Менеджмент: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 687 с.
2. Магура М.И., Курбатова М.Б. Организация обучения персонала компании. – М.: ЗАО «Бизнес – школа «Интел – Синтез», 2002. – 192 с.

Вікарчук Т.А., ст. II курсу, 2 гр. спеціальності «Економіка підприємства»
(науковий керівник Грішнова О.А., д.е.н., проф.)
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

ВПЛИВ ЗМІН У ПОДАТКОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ НА ДІЯЛЬНІСТЬ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ

Сучасні економічні реалії, для яких характерна мінливість та динамічність зовнішнього середовища, все більше актуалізують проблему пошуку методів державного стимулювання економічного зростання. Таким чином, уряд зосереджує увагу на створенні сприятливих умов для ведення бізнесу з метою розвитку нових підприємств, які б в свою чергу створювали додану вартість та формували робочі місця, залучали іноземні інвестиції. Одним із важливих шляхів поліпшення бізнес-клімату, показників легкості ведення бізнесу є зменшення податкового тиску на підприємства, зокрема завдяки зниженню податкових ставок, зменшення різновидності податків для підприємств.

В Україні з метою забезпечення ефективної діяльності підприємств, зокрема малих, прискорення процесу детінізації економіки, формування сприятливого підприємницького клімату було проведене комплексне реформування податкового законодавства шляхом прийняття Податкового кодексу у 2010 році, який почав діяти з 1 січня 2011 року, а також внесення