

3) National identity is lost.

Список использованных источников:

1. Борисов Е.Ф. Экономическая теория: Учеб. Пособие – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 1999. – 384 с.
2. Экономическая теория: Системный курс: Учеб. Пособие/ Под ред. Э.И. Лобковича. – Мн.: ООО «Новое знание», 2000. – 664 с.
3. Веренич О.Л. Реферат «Лауреаты Нобелевской премии в области экономики», БрГТУ, 2011 г.
4. Газета «Комсомольская правда в Белоруссии», № 34 от 23 февраля 2014 г.

УДК 611:159

Фёдоров Александр Владиславович
старший преподаватель,
Брестский государственный технический университет,
г. Брест, Республика Беларусь

СОВРЕМЕННЫЙ ПОДХОД К СТРУКТУРНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ

The theses discussed trends in the development of quality management systems at the present stage.

Для современного этапа развития систем управления качеством характерны две базовые тенденции, определяющие особенности структурной организации таких систем:

- 1) формирование технической (профильной) и административно-управленческой ветвей общей системы управления качеством и их взаимная функциональная интеграция;
- 2) распределение и закрепление функций по управлению качеством на всех уровнях организационной иерархии.

В соответствии с первой из выделенных тенденций, в основе которой лежит объективная необходимость включения всех подразделений предприятия в процессы управления качеством, современные системы управления качеством одновременно структурируются в двух направлениях. Первое из таких направлений предполагает формирование развитой сети специализированных служб предприятия (отделы контроля качества, контрольно-измерительные лаборатории и др.). непосредственно реализующих технические функции управления

качеством. Второе же направление структурирования систем качества предполагает закрепление части функций, связанных с управлением качеством, за неспециализированными административно-управленческими подразделениями предприятия, в частности за его линейным менеджментом разных уровней иерархии. Таким образом, в общей системе управления качеством фактически создаются две структурные ветви, согласованность работы которых обеспечивается на основе рационального распределения и взаимодополнения выполняемых ими функций.

Вторая базовая тенденция современного этапа развития систем управления качеством выражается в том, что структурирование таких систем постепенно охватывает все уровни организационной иерархии. В разрезе технической ветви общей системы управления качеством данная тенденция проявляется в организации специализированных представительств общекорпоративных служб качества во всех значимых подразделениях предприятия (пункты ОТК в основных и вспомогательных цехах, контрольно-проверочные пункты на складах материалов и готовой продукции, инспекторские группы в обслуживающих подразделениях и т.д.). В разрезе административно-управленческой ветви общей системы управления качеством рассматриваемая тенденция выражается в распределении функций по управлению качеством между менеджерами различных иерархических уровней.

Основными функциями по управлению качеством, традиционно закрепляемыми за менеджерами высшего иерархического уровня, являются:

- 1) постановка приоритетных целей и задач, связанных с обеспечением качества работы предприятия, на кратко-, средне- и долгосрочную перспективу;
- 2) разработка общекорпоративной политики в области качества;
- 3) построение и поддержание работоспособности общекорпоративной информационной системы сбора данных по качеству, а также систематический анализ получаемой информации;
- 4) организация и поддержание работоспособности общекорпоративных систем подготовки и обучения персонала;
- 5) внедрение и поддержание работоспособности общекорпоративной системы мотивации персонала, стимулирующей активизацию работ по повышению качества.

Выполнение перечисленных функций на многих современных предприятиях осуществляется специализированными целевыми группами менеджеров (советы по улучшению работы — на

американских предприятиях, постоянно действующие комиссии по качеству – на отечественных предприятиях и др.) Такие группы формируются непосредственно при высшем руководстве предприятия из руководителей его различных подразделений, действуют на постоянной основе, систематически отслеживают эффективность реализуемой предприятием политики в области качества и проводят ее необходимую корректировку.

Функции менеджеров среднего и нижнего звена в общей системе управления качеством существенным образом зависят от общей конфигурации используемой предприятием структуры управления. В традиционных (линейно-функциональных) структурах к числу такого рода функций относятся:

- 1) текущий контроль параметров качества работы соответствующего подразделения и принятие оперативных корректирующих решений;

- 2) обеспечение достоверности, сбор и передача обобщенной информации по качеству работы соответствующего подразделения менеджерам более высокого уровня иерархии;

- 3) разработка и непосредственное управление ходом реализации программ обучения персонала;

- 4) организация делегирования полномочий по управлению качеством непосредственному исполнительскому персоналу;

- 5) координация работы кружков качества, создаваемых в рамках соответствующего подразделения.

Таким образом, в современных системах управления качеством благодаря параллельной согласованной работе двух организационных ветвей (технической и административно-управленческой) обеспечивается охват всех основных функций управления качеством (а не только функций технического контроля, как в более старых системах управления). Причем в выполнение таких функций оказываются вовлеченными работники всех подразделений предприятия и менеджеры всех иерархических уровней.

Кроме рассмотренных выше, важной отличительной чертой современных систем управления качеством также является высокая степень вовлечения в деятельность по управлению качеством непосредственного исполнительского персонала предприятий, обеспечиваемая посредством развитых систем делегирования полномочий. В мировой практике наиболее распространенной формой инициативного участия непосредственных рабочих в управлении качеством является функционирование кружков качества.

Кружок качества представляет собой небольшую группу работников одного и того же подразделения, занимающихся на добровольной основе проблемами улучшения качества своей работы. Формирование кружков обычно проводится среди всех желающих работников на добровольной основе. Каждый из кружков качества имеет своего руководителя, выбираемого участниками кружка и обученного по специальной учебной программе. Заседания кружков проводятся, как правило, еженедельно, причем на японских предприятиях эти заседания являются единственным видом непроизводственной деятельности персонала, разрешенной в рабочее время.

Практика функционирования кружков качества на многих зарубежных предприятиях показывает, что реальный эффект от их работы может быть достигнут только в том случае, если работа таких кружков будет целенаправленно систематически стимулироваться высшими менеджерами компании.

Список использованных источников:

1. Немогай Н.В., Бонцевич Н.В., Садовский В.В. Управление качеством: Учебник. – Гомель: Центр исследования институтов рынка, 2006. – 361 с.

2. Менеджмент качества: учебное пособие / Е.М. Карпенко, С.Ю. Комков. – Минск: ИВЦ Минфина, 2007. – 208 с.

УДК 658.7

Ярмолюк Діна Іванівна

асистент,

Житомирський державний технологічний університет,

м. Житомир

ПРИЧИНИ ТА ПРОБЛЕМИ ВИКОРИСТАННЯ АУТСОРСИНГУ В СИСТЕМІ ЛОГІСТИКИ ПІДПРИЄМСТВ

The essence and main motives for outsourcing to domestic enterprises are defined. The main factors and causes that hinder outsourcing are specified. Outsourcing of activities on the Ukrainian market are indicated.

Економічний розвиток і пов'язана з ним конкуренція спонукають суб'єктів господарювання до освоєння нових інструментів управління, одним з яких стає аутсорсинг. Доцільність аутсорсингу у системі логістики – сконцентрувати власні зусилля і ресурси на тому, що можна