

Список використаних джерел

1. COVID-19: The impact on quality professionals. URL: https://quality.eqms.co.uk/hubfs/Branding/Covid-19_Quality_Industry_Impact_FINAL.pdf
2. Будстандарт. Сервіс документів онлайн. URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page?id_doc=82095.

ДЕЛЕГУВАННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ ЯК ОСНОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ УПРАВЛІННЯ

Обиденнова Т.С.

Українська інженерно-педагогічна академія

Виклики сьогодення характеризуються інноваційністю, прогресивністю та нестабільністю. Господарювання в сучасних умовах ставить все нові випробування перед українськими підприємствами. Гармонійне функціонування підприємств та організацій можливе лише при умові ефективного та якісного управління усією господарською діяльністю. Тому актуальність застосування ефективних засобів та методів в менеджменті організацій не викликає ніяких сумнівів.

Якість управління в організації характеризується результативністю та ефективністю прийняття управлінських рішень. Сьогодні діапазон проблем та питань, що необхідно вирішувати кожному менеджеру в процесі виконання своїх функціональних зобов'язань, досить широкий і вимагає від управлінців великих витрат часу та зусиль. Щоб максимально ефективно використовувати час на вирішення стратегічних питань необхідно передавати частину завдань своїм підлеглим, тобто, делегувати їм повноваження стосовно вирішення тактичних питань. Отже, в практичній діяльності, делегування – це процес тимчасової передачі повноважень та завдань іншим особам на умовах виконання цих завдань і повної відповідальності за результати цього виконання.

Розуміння сенсу поняття «повноваження» є основою для здійснення ефективного делегування. Повноваження – це «закріплені за органом (посадовою особою) права і обов'язки, а також відповідальність за наслідки прийняття своїх рішень» [1]. Таким чином делегування повноважень обов'язково передбачає не тільки передачу до виконання завдань іншим особам, а й обов'язкові права на їх виконання і обов'язкову відповідальність за результати здійснення такої діяльності.

Делегування повноважень в організації необхідне, якщо:

1. Існує брак часу на виконання усієї роботи менеджером. Обсяги роботи керівника постійно збільшуються. Це відбувається через активну діяльність організації та через швидку зміну стану зовнішнього середовища. Керівнику не вистачає часу на виконання усього обсягу роботи і тому потрібно передавати її частину своїм заступникам або стороннім організаціям (аутсорсинг).

2. Зростання компанії та поява нових сфер виробничо-господарської діяльності. Як правило, в такій ситуації є частина завдань, які вже виконуються на підприємстві. Є необхідність передачі таких завдань фахівцям, які вже зарекомендували себе з позитивної сторони при виконанні подібних завдань, та знають алгоритми виконання та отримання позитивних результатів в найкоротші терміни.

3. Поява в роботі керівника завдань, які не мають прямого відношення до місії компанії. Роботи, що пов'язані із забезпеченням комфортних умов праці робітників компанії менеджер не повинен виконувати.

Саме таку роботу слід делегувати своїм заступникам та здійснювати лише перевірку таких завдань, що значно зекономить час роботи керівника.

Однією з глобальних проблем в управлінні організаціями та підприємствами є перевантаження керівників рутинною роботою, виконання якої вимагає багато часу та уваги. Через це знижується ефективність прийняття управлінських рішень, що пов'язані зі стратегічними питаннями, а як наслідок, знижується якість управління що проявляється в зниженні ефективності функціонування усього підприємства.

Тому питання щодо активізації процесу делегування повноважень як основи забезпечення якості управління є актуальним та необхідним до впровадження.

Список використаних джерел.

1. Проект Закону України «Про делеговані повноваження» №1472-1 від 15.02.2008 (суб'єкт права законодавчої ініціативи – н.д. В.Бондаренко) – Режим доступу:<http://gska2.rada.gov.ua>

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ НА ВСІХ ЕТАПАХ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ЕЛЕМЕНТ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ОРГАНІЗАЦІЇ

Кір'ян О.І., Лобанов А.М.

Українська інженерно-педагогічна академія

Більшість організацій та громадян розглядають якість як оцінку вже готового продукту, наданого організацією. І тому керівництво самих цих організацій більше оцінює власні результати основної діяльності, тоді як поза увагою залишаються складові, не менш важливі для забезпечення постійної безпеки життєдіяльності колективу, в тому числі й виготовленню заявлених продуктів (виробів чи послуг).

Першим елементом оцінки якості для убезпечення безпеки життєдіяльності колективу є стан приміщення. Нажаль, не всі споживачі вимагають при купівлі будівельних матеріалів, меблі, техніки, супутніх матеріалів сертифікати якості. В результаті цього приміщення робочих зон, де працівники проводять більше третини доби, наповнюються матеріали, що несуть потенційну загрозу. Вона небезпечна тим, що не проявлена одразу, і тому шкода здоров'ю посилюється поступово, заважаючи винайти дійсне її джерело. Це можуть бути випари токсичних речовин з меблі та покриття, відсутність необхідного руху повітря в приміщенні, підвищене забруднення приміщень мікрочастинками речовин тощо. Наслідком стає збільшення хвороб персоналу, падіння його продуктивності праці та творчого потенціалу, змушені додаткові витрати організації на виконання тих самих робіт.

Це дозволяє зробити висновок, що якість діяльності персоналу організації суттєво залежить від попереднього контролю за якістю всього, що надходить в організацію та буде контактувати з людьми.

Другою вагомою складовою забезпечення стійкої якості діяльності організації є, на наш погляд, дотримання стандартних елементів техніки безпеки в процесі виконання так званих звичних процесів. Всі без винятку проходять при прийомі на роботу інструктаж з техніки безпеки та пояснення щодо механізму виконання функцій на робочому місці. Однак, чим більше стаж роботи працівника, його звичка до діяльності, тим вищий в окремих осіб ризик виробничого травматизму та порушення методики виконання робочих процесів. Звичні трудові процеси призводять до автоматизму їх виконання, зниження критичності сприйняття оточуючого простору. І тому працівник перестає оцінювати діяльність так само уважно, як на початку роботи,