

## **ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ЖИТТЄВИЙ ЦИКЛ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПЕРСОНАЛУ АВІАТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВА**

*В статті розглядаються теоретичні та практичні аспекти забезпечення якості персоналу на авіатранспортних підприємствах, а також проаналізовано фактори впливу на життєвий цикл забезпечення якості персоналу авіатранспортних підприємств, визначено основні елементи ефективності управління якістю персоналу на авіатранспортних підприємствах.*

*Ключові слова:* якість персоналу, життєвий цикл забезпечення якості, фактори, елементи

*В статье рассматриваются теоретические и практические аспекты обеспечения качества персонала на авиатранспортных предприятиях, а также проанализировано факторы влияния на жизненный цикл обеспечения качества персонала авиатранспортных предприятиях, определены основные элементы эффективности управления качеством персонала на авиатранспортных предприятиях.*

*Ключевые слова:* качество персонала, жизненный цикл обеспечения качества, факторы, элементы.

*Theoretical and practical aspects of ensuring the quality of personnel on air transport enterprises are viewed in the article, and influencing factors on the life cycle of ensuring the quality of personnel on air transport enterprises are analyzed, the main elements of management efficiency of the quality of personnel on air transport enterprises are determined.*

*Key words:* the quality of personnel, the life cycle of ensuring the quality, factors, elements.

**Постановка проблеми.** Відповідно до сучасних світових тенденцій розвитку економіки в Україні приділяється більше уваги до якості життя населення, що зумовлює об'єктивну необхідність спрямованості управління підприємством на забезпечення належного рівня якості персоналу підприємства. У свою чергу, задоволеність працівників умовами свого трудового життя є запорукою підвищення продуктивності їх праці і, як наслідок, ефективності діяльності підприємства. Тобто без належного прожиткового рівня громадян, який залежить від інтеграції країни, як економічної, так і соціальної і технологічної, яка зумовлює розвиток персоналу як особистості, що сприяє підвищення економічної безпеки авіатранспортного підприємства. Персонал найвищої категорії авіатранспортних підприємств (пілоти, диспетчери, стюардеси) потребують найретельнішої та точної підготовки, для того щоб використати свої знання в пікових ситуаціях, бо їх якість (підготовка, навик) впливає на життя людей, які користуються послугами авіаліній. Маючи належний рівень проживання, персонал такої категорії, і взагалі будь-яка людина не зацікавлена на тому, як прокормити сім'ю, як заплатити за навчання, як заплатити за комунальні послуги та інше, персонал цілком і повністю займається своєю улюбленою роботою, і виконують її на

відмінно, при цьому не псуючи настрої оточуючим. Адже якість персоналу це перш за все компетентність персоналу, який працює на благо підприємства.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблемам управління якістю персоналу приділяли значну увагу такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як Д. П. Богиня, Б. М. Генкін, В. М. Гесць, В. М. Горбатов, М. А. Горелов, В. М. Гриньова, М. І. Долішній, М. С. Дороніна, О. П. Єгоршин, А. Я. Кібанов, М. О. Кизим, А. М. Колот, В. Д. Лагутін, М. Б. Махсма, М. Х. Мескон, О. Ф. Новікова, І. В. Петенко, В. А. Савченко, М. В. Семікіна, Р. М. Соловійов, Д. В. Феоктистов, Ф. І. Хміль, Л. В. Шаульська, В. Г. Щербак та ін.

Проте аналіз теоретичних здобутків вчених та практики роботи підприємств дозволив зробити висновок про те, що питанням життєвого циклу забезпечення якості персоналу підприємства не розглядалося взагалі. Воно потребує додаткового дослідження, послідовності етапів його формування та реалізації.

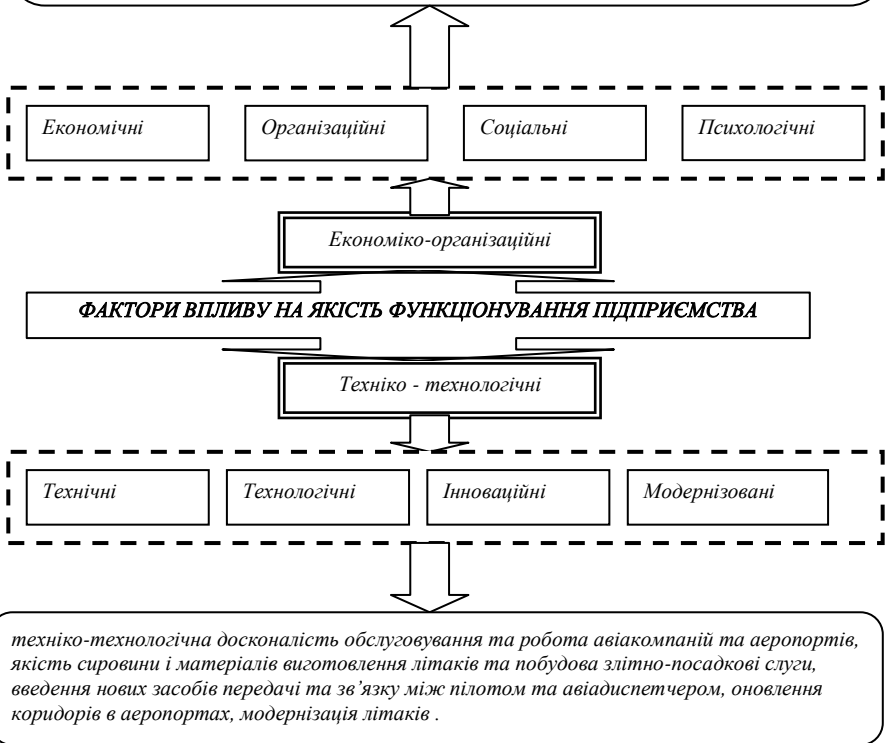
**Мета статті** є обґрунтування основних елементів ефективності управління та фактори впливу на життєвий цикл забезпечення якості персоналу авіатранспортних підприємств

#### **Виклад основного матеріалу.**

Необхідність забезпечення належного рівня якості трудового життя працівників авіатранспортних підприємств зумовлює необхідність розроблення та впровадження програм з його покращення. Для вирішення зазначеної проблеми необхідно, зокрема, звернути увагу на те, що якість працівників підприємств значною мірою залежить від стану кожної її компоненти і вимагає вдосконалення існуючих та розроблення нових науково обґрунтованих теоретичних і методичних положень, впровадження яких сприятиме комплексному забезпеченню гідної якості персоналу підприємств. Це забезпечення ефективніше робити поетапно, від навчання у Вищих закладах до перекваліфікації та її підвищення, що підвищить економічний розвиток підприємства. Тільки за таких умов можна домогтися створення конкурентоспроможних робочих місць на авіатранспортних підприємствах України, що є запорукою залучення високопрофесійних фахівців [2].

Життєвий цикл забезпечення якості персоналу залежить від факторів впливу на якість функціонування авіатранспортних підприємств (рис. 1). Тобто при впливі даних факторів чи при їх штучному створенні (соціологічні, психологічні, організаційні) підприємство ефективно функціонує, при цьому якість його продукту чи послуги бере верх над усіма конкурентами. Незважаючи на умови, які диктує нам ринок, адже споживачеві найголовніше це якість та ціна, а якщо ці елементи влаштовують всіх верств населення то це прогрес підприємства. Отже, якщо авіатранспортне підприємство ефективно функціонує, то життєвий цикл забезпечення якості персоналу дуже добре підходить, як вікова структура так і їх кваліфікації, уміння та здібності.

*рівень досконалості гуманізації в організації, організаційна культура підприємства та ступінь мотивації, фахова компетентність середнього та вищого менеджменту, лідерство, адміністративний контроль, ефективність управління витратами на якість, рівень інвестиційного забезпечення модернізації, якість найманого персоналу, соціальне прогнозування та планування, інноваційного менеджменту, якість комунікацій і інформаційного забезпечення, якість операційного менеджменту, забезпечення організації управлінського процесу.*



**Рис. 1. Фактори забезпечення якості на авіатранспортних підприємствах [розроблено автором]**

Отже, при здійсненні функціонування всіх факторів впливу, забезпечується якість не тільки персонал, а й виробництво продукції чи надання послуг. Авіатранспортні підприємства необхідно функціонувати з техніко-технологічними факторами, бо здійснення їх на початку розвитку підприємства принесе їм економічну безпеку, як з економічної точки зору так з соціальної та юридичної.

Слід підкреслити, що ефективність управління якістю як виготовлення продукції так і управління персоналом потребують великих зусиль у поєднанні економічних вигід та організаційних здібностей.

Елементи ефективності управління якістю персоналу на підприємствах представленні в табл. 1.

Таблиця 1

**Елементи ефективності управління якістю персоналу на підприємствах [удосконалено автором на основі 1, 4, 5]**

№ п/п	Елемент	Необхідність
1.	Лідерство	Всі авіатранспортні підприємства очолювалися після кадрових змін новими керівниками, чії здібності як лідерів характеризувалися високою активністю, цілеспрямованістю, творчими рисами, здатністю сприймати нові ідеї та створити команду однодумців
2.	Програмні заходи (дії)	Керівництво авіатранспортних підприємств чітко формулювало своє бачення сутності проблеми якості, розробило конкретні заходи для її вирішення, приймало активну участь у цих програмах, здійснюючи ретельне планування, організацію і контроль за реалізацією цих програм, здійснювало істотні організаційні зміни інноваційного змісту
3.	Вихід (орієнтація) на ринок	Посилена увага до систематичного вивчення ринку і встановлення довгострокових партнерських відносин із споживачами продукції (послуг) та постачальниками, пошук нових форм співпраці, проведення опитувань зовнішніх організацій і споживачів, постачальників, органів влади з метою визначення їх відношення до підприємства
4.	Мотивація	Здійснювалися заходи із пошуку ефективного і оригінального для авіатранспортних підприємств мотиваційного механізму. Проводились систематизовані соціологічні дослідження серед персоналу з метою визначення рівня його задоволеності, інформованості про стратегію, плани авіатранспортних підприємств тощо
5.	Удосконалення стилю керівництва	При збереженні в цілому жорсткого стилю керівництва загальними стали тенденції децентралізації управління і розвиток горизонтальних зв'язків, ширше залучення персоналу до процесів вдосконалення і управління, введення нових форм діалогу з персоналом та побудови комунікацій
6.	Когнітивність	В рамках програм якості на всіх авіатранспортного підприємствах ініціювалися заходи з широкомасштабного навчання персоналу
7.	Модернізації	Постійна модернізації і оновлення основних фондів (літаків, диспетчерського обладнання)
8.	Інновації	Посилення уваги до аналізу і використання передового вітчизняного і зарубіжного досвіду, постійне вдосконалення своєї діяльності

Кожне авіатранспортне підприємство бажає здійснити управління на високому рівні, за допомогою кваліфікованих працівників, які б із завзяттям працювали на підприємство і створювали позитивний імідж у споживачів та викликали у конкурента невпевненість своїх силах. Тобто для ефективного управління якістю потрібні елементи за допомогою яких авіатранспортні підприємства могли б здійснювати свої перетворення, розвиток та функціонування.

Доведено, що планування заходів із забезпечення високого рівня якості роботи персоналу має передбачати як встановлення цілей, розробку планів та доведення їх до виконавців, так й бажання персоналу удосконалюватися. Визначено напрямки інвестування в розвиток персоналу, зокрема у коучинг, соціальний розвиток, удосконалення системи оцінки персоналу. Розрахунок узагальнюючих показників економічної ефективності довів високу ефективність інвестицій в персонал [3].

**Висновок.** Отже, життєвий цикл забезпечення якості персоналу це найголовніший фактор для економічної безпеки підприємства, адже ефективне управління та вклад інвестицій у розвиток, навчання та перекваліфікацію кадрів це запорука прибутковості підприємства, не тільки з економічної точки зору, а й соціальної, що стосується захисту, мотивації та стимулювання працівників. Тобто задоволення працівників, на підприємницькому рівні становить ефективне функціонування підприємства.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Єлісеєва О.К., Третяк О.О. Модель мотивації якісної роботи персоналу в сучасних умовах // Вісник Академії митної служби України. – Д.: АМСУ, 2004. – №1(21). – С.45 – 50.
2. Комаричина В. В. Якість трудового життя: структура, чинники, оцінка // Управління розвитком: зб. наук. статей. – Х.: ХНЕУ, 2005. – №3. – С. 31–32.
3. Лисенко М.С. леми теорії та практики. Збірник наукових праць. Випуск 81.– Дніпропетровськ:Механізм забезпечення кадрової безпеки підприємств // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – №7. – с. 137-140.
4. Мухаровський М., Хімичева Г. Моделювання комплексної оцінки компетентності персоналу // Стандартизація, сертифікація, якість. – 2006. – № 5. – С. 34-39.
5. Муромец Н.Е. Оценка качества процесса инвестирования в рабочую силу // Економіка промисловості.–2000.–№ 3(9).–С.106–114.