

КАЧЕСТВО. СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА ISO 9000

THE QUALITY. SYSTEM MANAGEMENT OF QUALITY ISO 9000

Сансызбаев К.К., Сарымсакова М.К.
Sansizbaev K.R., Sarymsakova M.K.

Казахский национальный аграрный университет

В современных рыночных отношениях международным стандартам на системы менеджмента качества ИСО серии 9000 принадлежит особая роль. За время, прошедшее с момента публикации первых версий этих стандартов в 1987 г., они стали признанными эталонами организации работы по качеству на предприятиях разных отраслей, средством укрепления доверия со стороны партнеров и повышения конкурентоспособности.



Что дает внедрение системы менеджмента качества предприятию

- преимущества для участников конкурсов, тендеров;
- повышение конкурентоспособности компании;
- гарантия выполнения требований заказчика;
- повышение цены на продукцию (услуги);
- льготное кредитование и страхование;
- возможность получения госзаказа;
- улучшение качества продукции и работ;
- сокращение издержек;
- рационализация бизнес-процессов;
- нормативно-техническая поддержка производственного процесса;
- оптимизация процессов управления и повышение технологической дисциплины.

Технология внедрения системы менеджмента качества на предприятии:

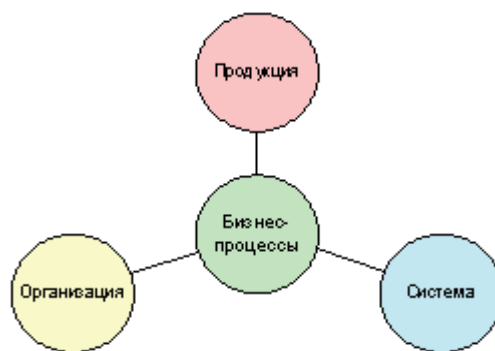
Возможны два подхода к внедрению стандартов ИСО 9000.

В одном случае стандарты используются как инструмент повышения эффективности деятельности организации, когда появляется внутренняя потребность в их внедрении и высшее руководство осознает, что без этого нельзя развиваться дальше. При такой стратегии на первом месте стоит качество продукции, процессов, системы качества и организации в целом и, естественно, возникает необходимость разработать наиболее рациональный состав документов, выделить ресурсы для повышения результативности системы, провести объективный внутренний аудит, самооценку.

В другом случае стандарты внедряются с целью получения сертификата. При этом необходимость последнего может быть обусловлена требованиями тендера, партнеров или потребителей при заключении контракта, желанием быть не хуже других и т.п. По существу, это не что иное, как навязывание ИСО 9000 извне. При таком подходе все усилия сосредоточены на разработке документации и выполнении формальных требований органов по сертификации. Специалисты, принимающие технические, экономические и управленческие решения, остаются в стороне, а персонал делает только то, что необходимо для проверяющих. Главная цель внедрения стандартов – улучшение качества.

Построение системы менеджмента качества требует решений в следующих направлениях:

- Функциональное;
- Структурное.



Объекты системы менеджмента качества.

Функциональное направление построения СМК включает:

- Разработку политики компании в области качества
- Разработку руководства по качеству компании
- Разработку документированных процедур для основных бизнес - процессов компании
- Разработку внутрифирменных стандартов
- Внедрение аналитических и статистических методов контроля (при необходимости)

Структурное направление построения СМК включает:

- Создание службы качества.
- Определение подразделения (лица) ответственного за ведение документации СМК.
- НАЗНАЧЕНИЕ уполномоченного по качеству (руководителя службы качества).
- Взаимодействие службы качества компании с другими подразделениями компании (в части разработки и внедрения СМК).

Основные этапы создания и внедрения системы менеджмента качества на предприятии:

- Проведения анализа бизнес-процессов
- Разработки системы менеджмента качества и документированных процедур СМК
- Внедрения системы менеджмента качества и инструментов менеджмента качества
- Сертификации компании на соответствие СМК требованиям стандарта ИСО 9001:2000.

План внедрения системы менеджмента качества:

Для эффективного построения и внедрения СМК необходимо провести детальный анализ проделанной на предприятии работы в области управления качеством, провести анализ бизнес-процессов, создать рабочую группу по разработке и внедрению СМК на предприятии, определить стратегию компании в области качества.

Разработка системы менеджмента качества и документированных процедур СМК являются наиболее трудоемким и ответственным этапом и поэтому выделяется в отдельную фазу проекта.

Разработка и внедрение СМК является комплексным проектом, затрагивающим все подразделения компании, поэтому необходимо активное участие и сотрудничество руководителей и сотрудников всех подразделений компании.

Для подтверждения соответствия СМК требованиям стандарта ИСО 9001:2000 проводится сертификационный аудит. По результатам успешного аудита компания получает сертификат и регистрируется в Государственном Регистре.

1. ИСО серии 9000. Международные стандарты. Системы качества.
2. Свиткин М. Стандарты ИСО серии 9000 версии 2000 года: новые шаги в практике менеджмента качества // Стандарты и качество.-2000.-№12.-С.56-60.
3. Гличев А.В. Основы управления качеством продукции. – М.: РИА «Стандарты и качество», 2001. – с. 418.

* * *

Бұл мақалада өнімнің өмірлік циклдарының барлық процестеріне халықаралық ИСО - 9000 сериялы стандарттарымен сапа менеджмент жүйесін (СМЖ) құру туралы актуальды мәселелер қарастырылған.

In given clause are investigated urgent problems about system management of quality (SMQ) with introduction international standard ISO – 9000 of management in all life cycle of production.

УДК 333.108.2

МЕСТО И РОЛЬ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

PLACE AND ROLE OF PERSONNEL MANAGEMENT IN A CONTROL SYSTEM OF THE ENTERPRISE

**Кабдуллина Г.К.
Kabdullina G.K.**

доцент кафедры «Учет и аудит, финансы» академии «Кокше»

Кадровый менеджмент приобрел новое экономическое и социальное значение. Известно, что какие бы функции не реализовались на предприятии, все они выполняются людьми. Это означает, что кадровый менеджмент является неотъемлемой составляющей управления любыми процессами, протекающими на предприятии.

Специалисты сходятся во мнении, что в настоящее время наблюдается тенденция перехода от политики традиционного управления кадрами к политике управления человеческими ресурсами, т.е. персоналом (от лат. person – персона, личность). Одной из причин этого процесса называют структурные преобразования на предприятиях, ведущие к переходу от иерархических централизованных структур управления к более плоским рыночно ориентированным, в связи с чем возрастает роль человека при принятии решений. Кроме того, изменение подхода к управлению людьми на предприятии вызвано несоответствием традиционных методов управления кадрами и новых требований жесткой деловой среды предприятий. Поэтому люди рассматриваются как конкурентное богатство компании, которое надо мотивировать, развивать, чтобы обеспечить достижение стратегических целей организации.

Предприятие как социотехническая система (от лат. «socius» - общий и греч. «techné» - искусство, мастерство) представляет собой целостное образование, включающее подсистемы совместного труда, техническую, технологическую и экономическую.

Подсистема совместного труда, или подсистема «Персонал», - это совокупность работников и их коллективов с определенными пропорциями в профессиональном, квалификационном и других аспектах, участвующих в процессе производства продукции, выполнения работ и оказания услуг и использующих с этой целью имеющуюся технику и технологию) [1].

Техническая подсистема предприятия представляет собой совокупность станков, машин, инженерных и другого оборудования, предназначенных для выпуска определенной продукции. Пропорциональное сочетание качественных и количественных характеристик (пропускной способности, специализации, точности обработки и т.д.) обеспечивает согласованное протекание процесса производства. Именно пропорциональное сочетание и делает из простого набора различных машин и агрегатов техническую подсистему. Системообразующим фактором является в этом случае способность всего комплекса производить определенную продукцию или осуществимость технологического процесса при таком составе технической подсистемы.

Технологическая подсистема есть совокупность инструктивных материалов по осуществлению процесса производства, обеспечивающего выпуск конечной продукции.

Установление необходимых пропорций, прежде всего между основными подсистемами, обеспечивается экономической подсистемой, в рамках которой удастся измерить физически разнородные элементы по единой шкале и вследствие этого добиться их гармоничного сочетания друг с другом.

Персонал является источником информации, в том числе о своих потребностях, а также участником