

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. «techne» - 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 удается 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

процесса управления на предприятии. Управляющая подсистема целенаправленно воздействует на объект посредством принятия решений, обеспечивающих получение конечного продукта. Основной ее задачей относительно персонала является согласование главной цели предприятия с интересами коллектива и его отдельных членов.

Взаимосвязь подсистемы «Персонал» с другими подсистемами предприятия показана на рисунке 1.



Рисунок 1 – Взаимосвязь подсистемы «Персонал» с другими подсистемами предприятия

В зависимости от роли работников в процессе достижения целей функционирования и развития персонал предприятия может быть разделен на две группы: рабочий персонал и персонал управления. Достижение целей предприятия в итоге зависит от качественных и количественных характеристик обеих групп, однако каждая из них по-разному влияет на конечный результат деятельности предприятия.

К рабочему персоналу относятся работники преимущественно физического труда, непосредственно занятые созданием материальных ценностей или работами по оказанию различных производственных услуг. Результаты их труда поддаются прямому количественному измерению.

К персоналу управления относятся работники преимущественно умственного труда, выполняющие или способствующие выполнению конкретных управленческих функций. Труд этой категории персонала, воздействуя на деятельность управляемого производственно-хозяйственного объекта (цеха, участка, предприятия), является производительным. Влияние персонала управления на результаты деятельности предприятия осуществляется путем использования информации, характеризующей состояние управляемого объекта в данный момент и ее преобразования в соответствующие решения как в форме документа (чертежей, технологических карт, планов, распоряжений и т.д.), так и устной форме для измерения состояния этого объекта в направлении поставленных перед ним целей и задач. В соответствии со сложившимся разделением труда в процессе принятия и реализации решений персонал управления делится на категории: руководители, специалисты и другие служащие.

Руководители распоряжаются ресурсами организации и принимают решения по всем важнейшим вопросам деятельности предприятия. В зависимости от масштаба управляемого объекта руководители бывают трех уровней: высшего (президент; вице-президент; директор); среднего (начальник или заведующий отделом, начальник производства, цеха, участка); низшего (руководитель сектора, группы, бюро, мастер).

Специалисты выполняют работы, связанные с подготовкой решений, принимаемых затем руководителями. Они являются экспертами в определенной области и оказывают помощь последним в процессе принятия решения. В зависимости от характера выполняемых работ специалистов можно разделить на технических и функциональных.

Технические специалисты разрабатывают и совершенствуют конструкции изделий, состав продукта, технологии производства, работают в области рационализации и изобретательства, создания и испытания опытных образцов, технического обеспечения производства, осуществления ремонтного, энергетического и транспортного обслуживания, а также участвуют в процессе реконструкции и расширения производства.

Функциональные специалисты выполняют работы по маркетинговым исследованиям, бизнес-планированию, составлению производственных программ и календарных графиков, организации рабочих мест и систем их обслуживания, созданию благоприятных условий труда, охране труда и технике безопасности, коммерческому обеспечению производства (сырьем, материалами, оборудованием и т.д.), хранению и сбыту продукции, финансовой и правовой деятельности, учету и контролю за рациональным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранности собственности.

Служащие осуществляют подготовку и оформление документации, учет и контроль, техническое и хозяйственное обслуживание производства, труда и управления.

Эффективность управления персоналом определяется степенью достижения общих целей организации.

1. Глущенко Е.В., Захарова Е.В., Тихонравов Ю.В. Теория управления. - М., 1997.

* * *

Кадрлық менеджмент аса тиімді пайдалануға арналған негіз болатын кез келген фирманың гүлденуінде қәсіпорынның еңбек ресурсының ең маңызды көздерінің бірі.

Personnel management becomes a basis for more effective utilization of manpower of the enterprise - one of the major sources of prosperity of any firm.

УДК 333.108.2

ФОРМИРОВАНИЕ ОПТИМАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ И СОСТАВА КАДРОВ УПРАВЛЕНИЯ

FORMATION OF OPTIMUM STRUCTURE AND STRUCTURE OF SHOTS OF MANAGEMENT

Кабдуллина Г.К.
Kabdullina G.K.

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

Современные хозяйствования, характеризующиеся высокой степенью самостоятельности функционирования отдельных предприятий (организаций), территориально-отраслевых комплексов (подкомплексов), а также широким внедрением рыночных отношений в процесс взаимодействия всех производственно-хозяйственных подсистем, вызывают необходимость более полного и эффективного использования их наличного потенциала с целью повышения экономического уровня развития общества в целом. Достижения указанной цели зависят прежде всего от трех важнейших факторов: вещественных условий производства, личных условий производства (прежде всего образовательного и культурного уровня трудящихся) и их соединения в процессе труда. При этом особенно возрастает роль личного фактора во взаимодействии с вещественными условиями производства.

Существующие специфические различия в самом управленческом труде (исполнительский, руководящий) определяют соответствующие отличия в категориях кадров управления, среди которых выделяются: