

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 кәсіпорынның еңбек ресурстарының 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:

- руководители-менеджеры, к которым относятся работники, возглавляющие коллектив, направляющие и корректирующие работу всего аппарата управления или его отдельных подразделений (звеньев), осуществляющие контроль и регулирование деятельности коллектива по выполнению поставленных задач и достижению целей и лично отвечающих за конечный результат производства. При этом в их составе можно выделить два основных типа руководителей: линейные, выполняющие все функции по руководству производством на участке или в цеху, в тресте или на заводе, объединении (мастера, начальники участков или цехов, управляющие трестами, начальники объединений и т.д.) и функциональные, возглавляющие специализированные по функциональному признаку службы, отделы, организационно-структурные подразделения (начальники отделов, служб и т.п.);

- специалисты, к которым относятся работники, разрабатывающие на основе имеющихся у них знаний варианты решения отдельных конкретных, как правило, функциональных, вопросов производственного или управленческого характера (инженеры, маркетологи, экономисты, бухгалтеры, технологи и др.);

- технические исполнители (или вспомогательные работники), к которым относятся работники, отличающиеся узкой конкретной профессионально-технической подготовкой, призванные обслуживать деятельность менеджеров и специалистов путем отбора, обработки, передачи и хранения самой разнообразной информации для управления (секретари, операторы, лаборанты, учетчики и др.).

Таким образом, под кадровым потенциалом управления следует понимать совокупность способностей и возможностей кадров управления обеспечивать эффективное функционирование системы управления. Схематично место кадрового потенциала управления в трудовом потенциале, а также собственно кадров управления и их составляющих представлено на рисунке 1.

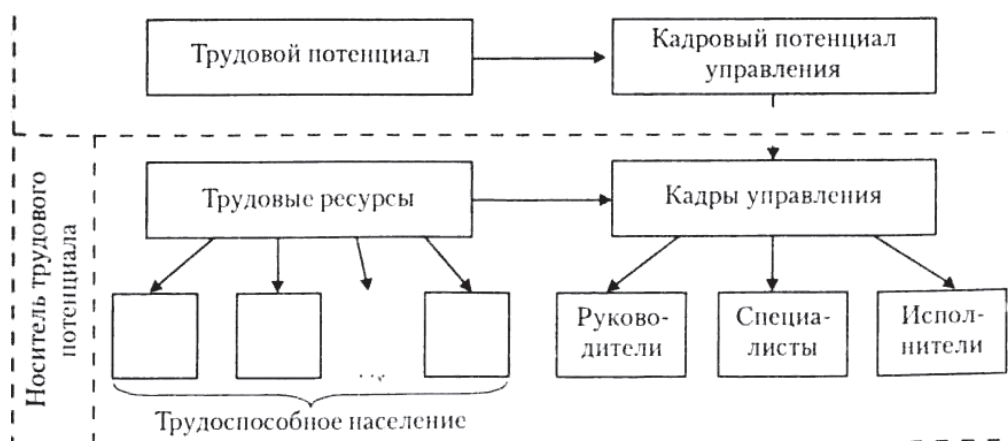


Рисунок 1 - Схема структурного состава элементов трудового потенциала

При достижении оптимального уровня развития кадрового потенциала управления численность и структура кадров управления должны соответствовать потребностям рационально организованной структуры управления и сложности решаемых задач, уровню квалификации кадров, позволяющему обеспечить высокое качество принятых решений и их скорейшую реализацию, а физические данные и индивидуально-психологические характеристики кадров управления - специфике управленческой деятельности и общей организационной культуре предприятия. Поэтому исходными элементами для создания кадрового потенциала управления является определение потребности в кадрах и формирование оптимальной структуры управленческого персонала [1].

Кадровый потенциал управления, как и весь трудовой потенциал, имеет свои размеры на определенный момент времени и позволяет выявить неиспользованные возможности управленческих работников. Некоторые авторы в связи с этим условно подразделяют его на достигнутый кадровый потенциал управления в данный момент времени и перспективный. При этом разность между возможным и фактически достигнутым кадровым потенциалом управления показывает величину неиспользованных резервов.

Необходимо отметить, что понятие «объект» в данном случае носит образный характер и не является категорией объекта управления согласно теории управления. Если рассматривать аппарат с позиции последней, то он, безусловно, будет выступать в качестве субъекта управления по отношению

к более низкому иерархическому уровню в соответствующей структуре управления, который будет являться в этом случае объектом управления. Вместе с тем, представляя управляющую подсистему как собственную систему, внутри нее можно также выделить субъект и объект управления. При этом в качестве первого будут выступать специалисты в структурных подразделениях организации, а второго - производственный (управленческий) процесс, осуществляемый специалистами аппарата управления с помощью соответствующих средств труда. Следовательно, объект управления в данном случае - это процесс решения управленческих задач, так как на них направлена деятельность специалистов аппарата управления, т.е. субъекта управления. Таким образом, использование термина «объект» в данном случае при обосновании матричного подхода к оптимизации аппарата управления не приводит к сущностной подмене понятия данной категории с позиций теории управления.

Таблица1 - Матрица неритмичного потока организации управления

Структурные подразделения аппарата управления организации	Функции управления				
	I. Планирование	II. Организация	III. Контроль	...	i
Отдел маркетинга	t^1_I	t^2_I	t^3_I	...	t^i_I
Производственный отдел	t^1_{II}	t^2_{II}	t^3_{II}	...	t^i_{II}
Технический отдел	t^1_{III}	t^2_{III}	t^3_{III}	...	t^i_{III}
...	...	...	...	...	...
j	t^1_j	t^2_j	t^3_j	...	t^i_j

В качестве иллюстрации указанная матрица неритмичного потока организации управления представлена в таблице 1.

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 кәсіпорынның 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

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ КАДРОВ УПРАВЛЕНИЯ

ESTIMATION OF PROFESSIONAL LEVEL OF SHOTS OF MANAGEMENT

Кабдуллина Г.К.

Kabdullina G.K.

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

Современный этап развития экономики, характеризующийся коренными изменениями в системе управления производственно-хозяйственной деятельности, оказывает существенное влияние на