

ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ

APPROACHES TO FORMATION OF A CONTROL SYSTEM BY SHOTS

Кабдуллина Г.К.

Kabdullina G.K.

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

Для того, чтобы понять сущность и конкретные методы управления кадрами и вопросами труда, необходимо, прежде всего, начать с истории этой сферы деятельности, которая делится на 4 основных этапа.

1) Управление персоналом на принципах абсолютизма. В период с XVII века до середины XIX века в Европе, первой встретившей промышленную революцию, получили развитие заводы и шахты с численностью работников в несколько сотен человек. Профсоюзы практически отсутствовали, рабочая сила имела в избытке, поэтому условия труда устанавливались в одностороннем порядке на принципах абсолютизма. Рабочим навязывалась низкая зарплата и более чем 14-часовой рабочий день, методы надзора за работой включали применение насилия. Такое управление рабочей силой можно назвать методом “кнута и голода”.

2) Управление персоналом на принципах патернализма. В 1830-х гг. в Англии на фоне разворачивающегося чартистского движения было принято цеховое законодательство. Развитие тяжелой промышленности во второй половине XIX в. вызвало рост численности рабочих-мужчин и организацию квалифицированных рабочих в профсоюзы. Произошли изменения в методах управления рабочей силой - возникло управление кадрами и вопросами труда на принципах патернализма.

Сущность его заключалась в следующем. Для выработки общего мнения рабочих создавались цеховые комитеты, предприниматели со своей стороны добровольно шли на улучшение условий труда, создание социальной инфраструктуры и т.д. Такой подход основывался, в конечном счете, на патернализме как проявлении гуманности, и послужил звеном в переходе к управлению персоналом Нового времени.

3) Управление кадрами и вопросами труда Нового времени. Первая мировая война, завершившаяся в 1918 г., вызвала большие перемены в мире, в числе которых был переход к управлению кадрами и вопросами труда, соответствующему новой эпохе - эпохе Нового времени.

В условиях нехватки рабочей силы, возникшей в результате опустошительной войны, появилась необходимость научного изучения и внедрения новых методов повышения производительности труда. Война потребовала также налаживания сотрудничества с рабочим классом, в связи с чем рабочие и их профсоюзы получили возможность на равных разговаривать с нанимателями и вести с ними полноценные переговоры.

Вопросы кадров и организации труда получили более четкое, систематизированное оформление на основе демократизма, рационального подхода и научного планирования.

4) Современное управление кадрами и вопросами труда. После окончания второй мировой войны сформировался современный образ управления кадрами и вопросами труда. Его отличительными особенностями являются принцип коллективности в отношениях между трудом и капиталом, не ограничивающийся простым разделом выгоды; новый научный подход на принципах рациональности; проведение политики управления трудом, учитывающей изменения в окружающей обстановке; систематизация функций управления и т.д.

Расширение профсоюзного движения вследствие резкого роста числа стран социалистической ориентации, стремительный технологический прогресс и ужесточение конкуренции между компаниями потребовали усиления функций управления персоналом.

В теории менеджмента используется достаточное число терминов, отражающих участие людей в общественном производстве: трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, человеческий фактор, организационное поведение, организация труда, управление персоналом, кадровая политика,

коллектив, команда, социальное развитие, человеческие отношения и др. Выделяя в качестве стержневого объекта человека, они раскрывают различные аспекты проблемы управления персоналом и подходы к ее решению. Мы предлагаем рассмотреть некоторые современные концепции стратегии управления персоналом.

Президент школы международного менеджмента «Менеджер-сервис» Г.М. Озеров, имеющий опыт обучения нескольких тысяч руководителей и специалистов, полагает, что управление персоналом должно базироваться на следующих принципах [1, 2]:

1. Человек - основа корпоративной культуры. Успешные предприятия уделяют большое внимание персоналу; когда людей ставят во главу перемен, они становятся движущей силой этих перемен.

2. Менеджмент для всех. Управление должно осуществляться на трех уровнях: высшее руководство, среднее руководство («команда») и нижнее звено («сотрудники»).

3. Эффективность как критерий успеха организации, заключающаяся в достижении целей с оптимальным использованием ресурсов и максимизации прибыли.

4. Взаимоотношения как критерий успеха организации. Возникающие проблемы из «мира чувств» (психологические отношения, коммуникации, ценности, мотивы) должны быть приоритетными по сравнению с проблемами из «мира фактов» (техника, технология, организация). Принцип «клиент прежде всего» более предпочтителен, чем «иерархия прежде всего».

5. Качество как критерий эффективности. Необходимо работать с пятью взаимосвязанными подсистемами качества: личное качество, качество команды, качество продукта, качество сервиса и качество организации.

6. Команды как критерий успеха организации. Все работающие в организации являются сотрудниками. Все они члены социальной группы (команды). Все команды и отдельные сотрудники, входящие в команду, вносят вклад как в успех, так и в провалы организации.

7. Обучение - ключ к развитию и переменам и неотъемлемая часть жизненно важного процесса продвижения организации. Обучающие программы должны обращаться к сердцам и умам сотрудников.

Данные принципы заслуживают пристального внимания, т.к. направлены на формирование корпоративной культуры и всестороннее развитие личности. В сочетании с современной технологией и консалтингом они позволяют существенно повысить уровень управления персоналом.

Анализируя изложенные выше концепции, можно обобщить подходы к управлению персоналом.

Во многих публикациях отмечаются два полюса роли человека в общественном производстве:

- человек как ресурс производственной системы (трудовой, людской, человеческий) - важный элемент процесса производства и управления;

- человек как личность с потребностями, мотивами, ценностями, отношениями - главный субъект управления.

Другая часть исследователей рассматривает персонал с позиции теории подсистем, в которой работники выступают в качестве важнейшей подсистемы. Наиболее четко можно выделить две группы систем:

- экономические, в которых главенствуют проблемы производства, обмена, распределения и потребления материальных благ, а исходя из этого персонал рассматривается как трудовой ресурс или организация людей (коллектив);

- социальные, в которых главенствуют вопросы отношений людей, социальные группы, духовные ценности и аспекты всестороннего развития личности, а персонал рассматривается как главная система, состоящая из неповторимых личностей.

Выделение в качестве отдельного вида организационных систем не вполне корректно. Экономическая и социальная системы сами, безусловно, имеют принципы, внутреннюю структуру, иерархию, группы людей, функции, организацию труда и другие атрибуты организационной системы. Поэтому организационное поведение как дисциплину и раздел менеджмента следует считать присущей как экономической, так и социальной системам.

Учитывая, что все перечисленные подходы к анализу роли человека в производстве представляют собой взгляды с разных сторон одного и того же явления, мы постарались классифицировать известные концепции в виде квадрата (Рисунок 1).

Ресурс	Человек		Л И Ч Н О С Т Ь
Экономическая система	Управление трудовыми ресурсами	Управление персоналом	
Социальная система	Управление человеческими ресурсами	Социальный менеджмент	

Рисунок 1 - Классификация концепций управления персоналом

Расстановка персонала должна обеспечивать постоянное движение кадров исходя из результатов оценки их потенциала, индивидуального вклада, планируемой карьеры, возраста, сроков занятия рабочих мест и наличия вакантных должностей в штатном расписании предприятия. Научно обоснованная расстановка кадров предусматривает планирование служебной карьеры с учетом их жизненных интересов; рациональное сочетание назначения, конкурсности и выборности в зависимости от категории работников и резерва кадров; планомерное движение работников аппарата (повышение, перемещение, понижение и выбытие) в зависимости от результатов оценки; определение сроков занятия должностей и возраста кадров управления; научную организацию рабочего места; определение условий и оплаты труда.

1. Горский П. Оценка персонала. Материалы сайта «Корпоративный менеджмент».
2. Уткин Э.А.. Профессия - менеджер, М.: Экономика, 1992

* * *

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 338.242: [634.1/.7+635.1/.8](574.51)

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ПЛОДООВОЩНОЙ ПРОДУКЦИИ В КАЗАХСТАНЕ

SOME PROBLEMS OF DEVELOPMENT OF THE MARKET OF FRUIT-AND-VEGETABLE PRODUCTION IN KAZAKHSTAN

Керимова Укилай Керимовна
Kerimova Ukilyai Kerimovna

Казахский национальный аграрный университет

Практика хозяйственной деятельности агрорынка республики показывает, что в Казахстане обострились проблемы, связанные с высоким уровнем зависимости национальной экономики от импортной продукции, конкурентоспособность которой поддерживается более высоким качеством и низкими ценами.

По-прежнему важной остается проблема удовлетворения спроса покупателей на продовольственном рынке, особенно на рынке плодоовощной продукции, где более 94% их производства приходится на долю крестьянских хозяйств и хозяйств населения, с преобладанием мелкотоварности и ручного труда. В настоящее время на казахстанский рынок завозится около 80% консервированных овощных продуктов от уровня потребления населения республики.