

Klimova T.G., Yessim G.

PRACTICES FOR PROJECTS IMPLEMENTATION PLANNING IN LARGE COMPANIES

Annotation

Modern large companies depend on the efficiency of plan management. In this regard, the ability to implement and to manage the project achievements plays an important role. Based on this, the article highlights project implementation planning method for all types of projects. The article describes the process of the formation of project management systems, marks the most controversial aspects of the problem under study.

Keywords: plan implementation, strategic direction, phase, network diagram, alternatives, materials accounting, project management, competitiveness, capital projects.

Климова Т.Г., Есім Г.

ІРІ КОМПАНИЯЛАРДЫҢ ЖОБАЛАРЫН ЖОСПАРЛАП ЖҮЗЕГЕ АСЫРУ ТӘЖІРИБЕСІ

Аңдатпа

Қазіргі ірі компаниялар жоспарлап басқаруының нәтижесіне тәуелді болып саналады. Сондай-ақ жобаның жүзеге асыруы және жетістіктерін басқаруы үлкен рөл ойнайды. Осыған орай, бұл мақалада жобалардың жоспарлап жүзеге асырудың тәсілдері барлық жобаның түріне мазмұндалады. Осы мақалада жобаны басқарудың жүйелерін қалыптастыру үдерістері және зерттеліп отырған мәселелердің бірегейлі емес аспектілері ерекше қарастырылған.

Кілт сөздер: жоспарды жүзеге асыру, стратегиялық бағыт, фаза, желілік кесте, баламалар, есеп-қисап мәліметтері, жобаларды басқару, бәсекелесу қабілеті, күрделі (капиталдық) жобалар.

УДК 005:338.24

Серикова А., Нурманбекова Г.К.

Казахский национальный аграрный университет

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ И МЕТОДЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация

Современные рыночные отношения требуют предпринимательской активности, изменении технологической базы производства, кардинального изменения функций и методов государственного регулирования и управления. Актуальным решением проблемы стоящей перед предприятиями является создание служб по управлению персоналом, отвечающих современным требованиям менеджмента.

Ключевые слова: менеджмент, управление персоналом, стимуляция, глобализация, стратегическое управление.

Введение

Современный этап развития аграрной сферы экономики Казахстана характеризуется изменением представлений о ее структуре и направлениях развития, порождает новые требования к профессиональной подготовке не только управленческих кадров, но и практически всех специалистов организации (предприятия). Рыночные отношения требуют предпринимательской активности, перехода к разнообразным формам собственности, изменения технологической базы производства, кардинального изменения функций и методов государственного регулирования и управления.

В настоящее время особо острой проблемой, стоящей перед предприятиями, является создание служб управления персоналом, отвечающих требованиям современного менеджмента, собственных эффективных систем обучения, переподготовке и повышению квалификации персонала, в том числе рабочих предприятий пищевой промышленности.

Управление персоналом:

1. Это элемент управления организацией.

Приведем определение управления персоналом из классического отечественного учебника: «Управление персоналом организации – целенаправленная деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом. Управление персоналом заключается в формировании системы управления персоналом; планировании кадровой работы, разработке оперативного плана работы с персоналом; проведении маркетинга персонала; определении кадрового потенциала и потребности организации в персонале. Управление персоналом организации охватывает широкий спектр функций от приема до увольнения кадров» [1].

Функции по управлению персоналом, исходя из его специфики, укрупненно определяются так: нанимать, развивать, стимулировать развитие и необходимое трудовое поведение, достижение ожидаемых результатов, удерживать работников в организации [1].

2. Это управление основным фактором производства, живым трудом, отличающимся от материальных и финансовых факторов своей живой природой, системностью, активностью, способностью к развитию потенциала, обладающим всеми свойствами живых систем. Управление персоналом – это управление людьми: личностями, группами, коллективами, командами, общностями [1].

3. Как наука, управление персоналом – это комплексная прикладная наука об организационно-экономических, административно-управленческих, технико-технологических, правовых, групповых и личностных факторах, способах и методах воздействия на персонал предприятия для повышения эффективности в достижении целей организации. Управление персоналом как наука опирается на достижения фундаментальных и прикладных гуманитарных наук (психология, социология, социальная психология, педагогика, экономическая психология и социология, менеджмент и др.). Объектом этой науки являются личности и общности (формальные и неформальные группы, профессионально-квалификационные и социальные группы, коллективы и организация в целом) в организации (рис. 1.1). [1]

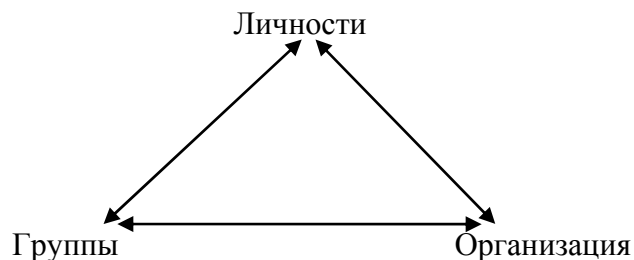


Рис. 1.1. Объект науки и практики управления персоналом

Управление персоналом (работником, поведением человека) считается сложным явлением, который требует приобретения разнообразных навыков и использования наиболее адекватных моделей, для регулирования поведения персонала.

В современных условиях менеджмент можно охарактеризовать как сложное явление, которое отражается практически на всех сторонах жизни общества. Существуют многочисленные теории организации и управления, но, как считают специалисты, ни одна из них не может рассматриваться как универсальная. Однако во всем многообразии существующих подходов есть единая связующая идея, которая дает основания говорить, что в центре всех современных концепций стоит человек [2; 3; 4].

В предприятиях зарубежных стран человек рассматривается как наивысшая ценность. Развитие и распространение этой концепции, которая получила название концепции управления человеческими ресурсами, превратилось в важнейшую тенденцию, находящуюся во взаимосвязи и взаимодействии с такими тенденциями менеджмента, как:

- глобализацией экономики;
- переходом от традиционных принципов управления ("стабильность, экономичность, контроль") к новым — "партнерство, гуманизация, экологичность";
- распространением предпринимательского управления [5].

Под воздействием перехода от утоления потребностей низкого уровня к удовлетворению потребностей более высоких уровней люди начали осознавать свою роль в производстве, что и стало причиной переориентации управления на человеческие ресурсы. Когда люди больше не захотели быть придатком механизма, гуманистический подход позволил поддерживать и повышать результативность деятельности организации, хотя он является дорогостоящим и не всегда удобным. В таких условиях возрастает роль руководителя.

В США интенсивно разрабатываются следующие направления по вопросам управления кадрами:

- подход к управлению персоналом, зависящий от случайных факторов смены научно-технических концепций и спроса на рынке готовой продукции;
- новые направления по управлению персоналом в транснациональных корпорациях и деятельность персонала, занятого работой с кадрами по отбору, подготовке, повышению квалификации и совершенствованию оплаты труда[5].

Подобные тенденции можно отметить и в работе европейских компаний.

Повышенное внимание к кадрам и методам управления их совместной деятельностью в условиях высокоавтоматизированных технологий, является одним из основных компонентов эффективной работы предприятия.

Выделены основные концепции управления персоналом:

- социальные инновации не менее важны, чем технологические;
- капитал вкладывается не только в технологию, но и в кадры;
- координация активности сотрудников обеспечивается через взаимопонимание и средства коммуникации;

- необходимо совместное решение проблем коллективом.

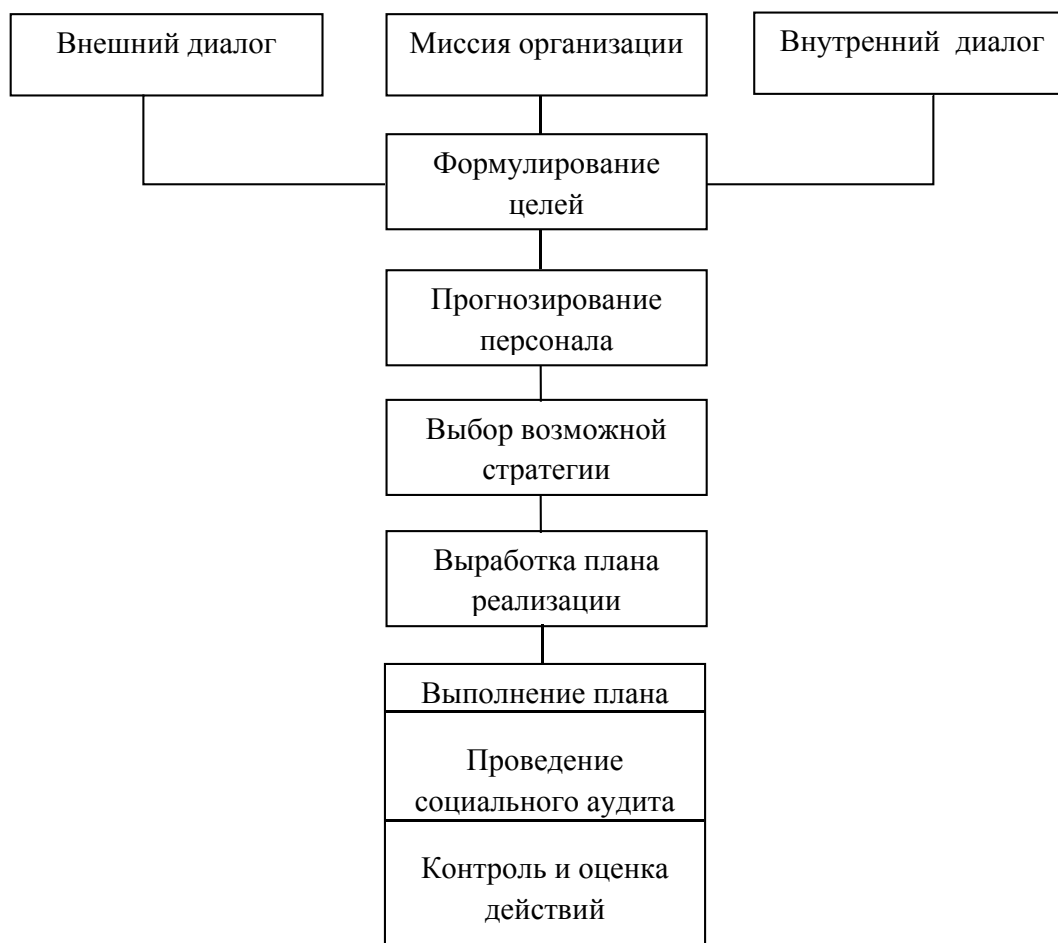


Рис. 1.2. Этапы стратегического управления персоналом

Немалую роль играет стратегия управления персоналом и ее взаимосвязь со стратегией развития организации. Схематически этапы стратегического управления персоналом показаны на рис. 1.2.

В зависимости от стратегии развития организаций (предприятия), ее особенностей и статуса различаются и методы работы с кадрами.

Методы управления – способы воздействия управляющего субъекта на управляемый объект, руководителя на возглавляемый им коллектив. [1]

Следует различать методы управления и методы процесса управления. Методы управления характеризуют законченный акт воздействия на объект управления, тогда как с помощью методов процесса управления выполняются лишь отдельные работы.

Методы управления классифицируются по различным признакам. Наибольшее значение имеет классификация методов управления на основе объективных закономерностей, присущих производству как объекту управления, на основе специфики отношений, складывающихся в процессе совместного труда. По этому признаку выделяют методы:

- организационные (в том числе административно-правовые);
- экономические;
- социально-психологические.

Методы управления используются в комплексе, так как неразрывны и органичны отношения, на которых они базируются. Успешное использование методов управления в значительной степени зависит от глубины познания объективных законов развития производства и управления (онтогенетических и филогенетических закономерностей развития и функционирования управляемой системы). В методах управления находит свое выражение практическое использование этих законов. [1;4;5]

Литература

1. *Спивак В.А.* Управление персоналом, 2010
2. *Герчикова И.Н.* Менеджмент. — М.: Банки и биржи, 1995.
3. *Щёкин Г.В.* Основы кадрового менеджмента: Учебник. — 3-е изд., перераб. И доп. — К.: МАУП, 1999. — 288 с.
4. *Яккока Л.* Карьера менеджера: Пер. с англ. — М.: Прогресс, 1990.
5. <http://studentbooks.com.ua/>

Серикова А., Нурманбекова Г.К.

КӘСІПОРЫНДАҒЫ СТРАТЕГИЯЛЫҚ БАСҚАРУ ӘДІСІ ЖӘНЕ ШЕТЕЛДІК ТӘЖІРІБЕ

Аңдатпа

Қазіргі нарықтық қатынастар кәсіптік белсенділікті, өндірістің технологиялық базасының өзгерісін, мемлекеттік реттеу мен басқарудың әдістері және атқарымдарының түбегейлі өзгерісін талап етуде. Кәсіпорындарда тұрақтаған бұл мәселенің тиімді шешімі менеджменттің қазіргі талаптарына жауап беретін, қызметкерлерді басқару қызметін құру.

Кілт сөздер: менеджмент, қызметкерлерді басқару, ынталандыру, жаһандану, стратегиялық басқару.

Serikova A., Nurmanbekova G.K.

FOREIGN EXPERIENCE AND METHODS OF STRATEGIC MANAGEMENT IN THE ENTERPRISE

Annotation

Modern market relations require entrepreneurial activity, the changing technological base of production, a fundamental change in the functions and methods of state regulation and control. The actual solution to the problem facing enterprises is the creation of services management staff that meet modern requirements management.

Keywords: management, personnel management, stimulation, globalization, strategic management.