

Апыхтина Анна Сергеевна

Повышение роли человеческого фактора в условиях реализации
Государственной программы форсированного индустриального развития РК
2010–2014 г. (на примере компании «Бипек–Авто»)

6М050700 Менеджмент

Автореферат

диссертации на соискание академической степени
магистра экономики и бизнеса

Республика Казахстан
г. Усть–Каменногорск, 2011

Работа выполнена в Восточно-Казахстанском техническом университете
им. Д. Серикбаева

Научный руководитель: кандидат экономических наук, профессор
Чикунов Олег Николаевич

Официальный оппонент: кандидат экономических наук, доцент
Щербик Е.Е.

Защита состоится «22» июня 2011 г. в 14.00 часов на заседании
диссертационного совета Восточно-Казахстанского технического университета
им. Д. Серикбаева по адресу г. Усть-Каменогорск, ул. Д. Серикбаева, 19.

С диссертацией можно ознакомиться в научно-технической библиотеке
Восточно-Казахстанского государственного технического университета им. Д.
Серикбаева.

Автореферат разослан «31» мая 2011 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета

Тюлежанова Айгуль Сагындыковна

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы магистерской работы определяется тем, что в условиях переходной экономики Казахстана особую значимость приобретают проблемы, связанные с использованием человеческого фактора. Стратегическая задача создания социально – ориентированной экономики требует научно обоснованного подхода к управлению и использованию человеческого фактора. Положительный опыт эффективного использования человеческого фактора накоплен странами с развитой рыночной экономикой. Именно научный подход к данной проблеме позволил развитым странам, таким как США, Япония, ФРГ, достичь высокой эффективности и устойчивости экономического развития, успешно решить многие социальные проблемы. И было бы неправильно игнорировать накопленный ими опыт, как в научном, так и в практическом плане.

В современной теории и практике использования человеческого фактора в развитых странах все большее значение придается таким факторам как: ориентация на потребителя, диверсификация производства, продукт отличного качества, созидательная философия, великолепно отлаженные процессы, постоянное совершенствование организационных структур, использование новейших технологий. Анализ показывает, что все перечисленные факторы имеют прямое отношение к эффективному использованию человеческих ресурсов. Только творческие и инициативные сотрудники, имеющие высокую квалификацию, профессионализм, способность к инновациям, компетентность, могут решить современные задачи конкурентного развития экономики стран.

В настоящее время практически всеми специалистами по человеческим факторам признается важность поиска эффективных форм и методов использования человеческих ресурсов для обеспечения устойчивого экономического роста. Производственная информация, которой владеют человеческие ресурсы, является в настоящее время ценнейшим фактором развития. Владение этим фактором позволяет динамично развиваться как в технологическом плане, так и в плане координации, аккумуляции информации и получения новых теоретических и практических знаний и навыков. Найти и успешно применить эту производственную информацию способны только работники, имеющие высокую трудовую мотивацию. А для этого их необходимо мотивировать в нужном направлении. Переход к рыночной экономике, внедрение инновационных стратегий обусловили спрос на квалифицированные человеческие ресурсы, способные обеспечить постоянное повышение эффективности и устойчивости экономического роста государства.

Среди зарубежных ученых, которые занимаются разработкой проблем управления человеческим фактором, можно назвать следующих: М. Армстронг, П. Дизель, П. Друкер, Р. Мак-Кинли, У. Оучи, Т. Петере, Д. Синк, Э. Цандер.

Опыт экономически развитых стран по управлению трудом, персоналом на уровне отдельной корпорации и государства в целом изучают российские

ученые И. Балабанов, В. Вайсбург, В. Вахрушев, С. Вербицкий, П. Журавлев, А. Исаенко, И. Каору, Л. Костин, Ю. Кузьмин, А. Курицин, Н. Охлопкова.

Предметом исследования является роль человеческого фактора в условиях реализации государственной программы форсированного индустриального развития Республики Казахстан на 2010–2014 годы.

Объектом исследования является ТОО «Бипек – Авто».

Целью данной магистерской работы является повышение роли человеческого фактора в условиях реализации государственной программы форсированного индустриального развития Республики Казахстан на 2010–2014 годы, на основании этого поставлены и решены следующие задачи:

- изучить Человеческий фактор в реализации государственных программ направленных на индустриальное развитие экономики Республики Казахстан;
- проанализировать экономическую деятельность предприятия (на примере ТОО «Бипек – Авто»);
- предложить направления на повышение роли человеческого фактора в деятельности предприятия (на примере ТОО «Бипек – Авто»).

Методами исследования является:

- системный подход;
- динамический подход;
- комплексный подход.

Научная новизна. На основе изученного теоретического материала, практического опыта и экономического анализа ТОО «Бипек – Авто» раскрыта возможность повышения роли человеческого фактора в деятельности предприятия, для обеспечения его конкурентоспособности.

Практическая значимость магистерской работы состоит в возможности использования полученных результатов и практических предложений, содержащихся в работе, для формирования политики управления человеческими ресурсами на предприятии.

Магистерская работа состоит из 107 страниц, введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложения.

Количество иллюстраций – 18.

Количество таблиц – 16.

Количество использованных литературных источников – 50.

Первая глава посвящена рассмотрению Человеческого фактора в реализации государственных программ направленных на индустриальное развитие экономики Республики Казахстан.

Во второй главе предлагается к рассмотрению анализ экономической деятельности предприятия (на примере ТОО «Бипек – Авто»).

В третьей главе даются предложения направленные на повышение роли человеческого фактора в деятельности предприятия (на примере ТОО «Бипек – Авто»).

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ

1 Человеческий фактор в реализации Государственных программ направленных на индустриальное развитие экономики Республики Казахстан

1.1 Теоретический аспект понятия «Человеческий фактор»

В современных условиях жесткой конкурентной борьбы, быстрой смене технологий и зависимости развития фирмы от используемой ею информации, особенно актуальным является максимальное и эффективное использование всех имеющихся ресурсов.

При этом финансовый капитал имеет достаточно усредненные показатели эффективности (прибыльности) выражающиеся банковским процентом, курсом акций, экономической ситуацией на рынке, которые превысить вряд ли удастся. Промышленный капитал, также достаточно хорошо прогнозируем, и может определяться средним показателем рентабельности производства по экономике в целом, уровнем применяемых технологий, периодом оборачиваемости, следовательно, наши конкуренты будут иметь те же возможности, что и мы.

На этом фоне весьма актуальным становится нахождение такого фактора, который с одной стороны имел неограниченные перспективы эффективности (отдачи), а с другой стороны не был доступным для воспроизводства конкурентами. И таким фактором является «человеческий фактор», отдачу от которого достаточно сложно спрогнозировать, так как он напрямую зависит от профессионального уровня управленческого воздействия. Поэтому на сегодняшний день многие ведущие зарубежные компании предпочитают осуществлять свои вложения в так называемый «человеческий фактор» считая его катализатором экономических преобразований.

Какими бы современными не были техника и технологии, они останутся грудой железа, а эффект управленческих решений останется лишь на бумаге, если персонал предприятий не будет обладать соответствующим уровнем развития образовательно–квалификационных характеристик, не будет вовлечен в процесс управления, не будет нацелен на достижение миссии организации. Вместо отношений «начальники – подчиненные» постепенно должны формироваться отношения единого коллектива, основанные не на приказе и контроле, а на доверии и поддержке.

Вся мировая практика проведения рыночных реформ в демократических странах доказывает, что только при заинтересованном и вовлеченном участии в данных преобразованиях широких масс общества эти преобразования приводят к реальному успеху.

По мнению академика Т. И. Заславской, человеческий фактор – это система взаимодействующих, занимающих разное положение классов, слоев и групп, деятельность и взаимодействие которых обеспечивают прогрессивное развитие общества».

1.2 Человеческий фактор в Государственной программе форсированного индустриального развития Республики Казахстан на 2010–2014 годы

За период с 2004 по 2008 год в области создано более 67 тысяч новых рабочих мест более половины, из которых, как правило, создаются за счет организации новых производств, остальные за счет расширения действующих предприятий. Анализ пяти лет реализации Программы показывает, что около 10% создаваемых рабочих мест ежегодно приходится на промышленность, аналогичный процент на сельское хозяйство, большая часть – до 40% на торговлю, около 20% на строительство и коммунальное хозяйство.

Ежегодно, с 2004 и по 2008 год предусматривалось обучение безработных в количестве 2000 человек, фактически обучение за 5 лет прошли 10700 безработных, что 7% больше планируемого количества.

Несмотря на тенденцию роста численности занятых в отраслях экономики в период с 2004 по 2008 год, численность занятых в промышленности сохраняется на уровне 2004 года, с незначительным увеличением персонала в обрабатывающем комплексе региона.

Подготовка кадров по направлениям Программы осуществляется в 69 вузах республики с общим контингентом 238104 человека по 199 программам высшего и послевузовского образования.

Целевые индикаторы:

- увеличение доли учебных заведений, оснащенных современным оборудованием до 70%;
- увеличение доли выпускников, участвующих в оценке уровня профессиональной подготовленности и присвоение квалификации до 100%;
- увеличение доли трудоустроенных выпускников учебных заведений технического и профессионального образования, обучившихся по государственному заказу до 78%;
- разработка 100 современных профессиональных стандартов в приоритетных секторах экономики;
- обеспечение повышения квалификации и стажировки 5000 преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения;
- обеспечение подготовки преподавателей и мастеров производственного обучения для учебных заведений технического и профессионального образования за счет государственного образовательного заказа на подготовку кадров в высших учебных заведениях, в количестве 5000 человек;
- создание на базе 35 предприятий 35 баз производственных практик;
- удельный вес высококвалифицированной рабочей силы в составе иностранной рабочей силы 55% - к 2014 году.

Стратегия действий:

Для достижения целей по обеспечению квалифицированными кадрами потребностей экономики и спроса на рынке труда будут реализованы мероприятия по формированию модели непрерывного образования,

включающей взаимоувязанную систему технического и профессионального, инженерно–технического и дополнительного профессионального образования, развитию сбалансированного, динамичного рынка труда, взаимодействию государства и бизнеса для привлечения специалистов в приоритетные сектора экономики, а также использованию внутренней и внешней миграции.

С учетом дефицита квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена приоритетное внимание будет уделено техническому и профессиональному образованию (ТиПО).

Развитие технического и профессионального образования будет осуществляться по следующим направлениям:

– развитие инфраструктуры и укрепление материально–технической базы учебных заведений ТиПО:

– обновление материально–технической базы действующих учебных заведений, ориентированное на потребности приоритетных секторов экономики;

– строительство новых учебных заведений ТиПО. Отбор проектов по строительству учебных заведений ТиПО, заявляемых акиматами, будет осуществляться на конкурсной основе с учетом сводной потребности по проектам, включенным в Карту индустриализации. Проекты будут реализовываться на условиях совместного финансирования из республиканского и местного бюджетов, при участии крупных предприятий;

– строительство межрегиональных профессиональных центров в городах Атырау – по нефтегазовой отрасли, Экибастуз – по топливно–энергетической отрасли, Шымкент – по обрабатывающей отрасли и Усть–Каменогорске – по машиностроительной отрасли;

– создание базовых учебных центров на базе существующих организаций ТиПО по проектам индустриального инновационного развития.

Подготовка управленческих кадров является решающим фактором обеспечения конкурентоспособности на глобальном рынке, как отдельных предприятий, так и экономики страны в целом.

С этой целью будет осуществляться сотрудничество с местными и зарубежными партнерами в области повышения квалификации руководящих работников и менеджеров в сфере экономики с направлением их на стажировку за рубеж.

Организация опережающего обучения персонала основана на создании условий для постоянного обновления знаний и умений на протяжении всей жизни. Для этого получит дальнейшее развитие и будет использована трехуровневая система подготовки и переподготовки кадров – в учреждениях высшего, среднего и начального образования; на производстве; обучение и переобучение целевых групп населения уполномоченными органами занятости.

К 2014 году на национальном уровне предстоит создать единую информационную базу данных, включающую привлечение и использование иностранной рабочей силы, потребность работодателей в кадрах по профессиональному и квалификационному составу в разрезе регионов.

В рамках информационной базы, предстоит создать качественно новую систему информирования населения о состоянии спроса и предложения на рынке труда и значительно расширить сеть информационно–консультационных услуг.

1.3 Человеческие ресурсы в Региональной программе индустриального развития Восточно – Казахстанской области на 2004-2015 годы

Реализация Программы будет напрямую зависеть от обеспечения предприятий высококвалифицированными профессиональными кадрами, соответствующими запросам инновационного развития промышленного производства. Область в достаточной степени обеспечена научными, научно-конструкторскими, инженерно–техническими кадрами для решения задач инновационного развития, однако необходимы корректировки в отношении создания новых специальностей для ускоренного развития отраслей обрабатывающей промышленности.

Одним из новых направлений подготовки рабочих кадров является идея создания межрегиональных центров обучения для отраслей несырьевого сектора. В области предполагается создание такого центра по машиностроению, в котором будут готовить кадры для всей республики.

В области будет постоянно проводиться анализ, прогнозирование и мониторинг спроса и предложений рабочей силы в разрезе специальностей, требуемых для промышленных предприятий региона. Это потребует осуществления профессиональной подготовки и переподготовки кадров, в том числе по рабочим специальностям, необходимых для работы в условиях интенсивного развития промышленности и высоких технологий.

Основными направлениями в реализации Программы являются обеспечение рациональной занятости с учетом схемы размещения производительных сил, ежегодный рост занятых в отраслях экономики, сохранение и развитие имеющегося кадрового потенциала в регионе, повышение качественных параметров рабочей силы, профессиональной подготовки и переподготовки кадров, а также приоритетного использования казахстанских граждан на рынке труда региона, снижение безработицы и преодоление бедности.

Одной из главных составляющих в обеспечении устойчивого развития экономики является образовательный сектор, в первую очередь совершенствование качества подготовки специалистов в соответствии с современными социально–экономическими условиями.

2 Анализ экономической деятельности предприятия (на примере ТОО «Бипек–Авто»)

2.1 Показатели и критерии экономической деятельности предприятия

Основные экономические показатели деятельности предприятия:

Результативность деятельности предприятия можно охарактеризовать следующими показателями:

- экономический эффект;
- показатели эффективности;
- период окупаемости капитала;
- точка безубыточности ведения хозяйства.

Основной показатель, характеризующий экономический эффект от деятельности производственного предприятия – это прибыль. Прибыль может распределяться по направлениям указанным на рисунке 1.



Рисунок 1 – Распределение прибыли

Точка безубыточного ведения хозяйства. Концепция безубыточного ведения хозяйства может быть выражена в виде простого вопроса: сколько единиц продукции необходимо продать в целях возмещения произведенных при этом затрат.

Соответственно цены на продукцию устанавливаются таким образом, чтобы возместить все условно–переменные затраты и получить надбавку, достаточную для покрытия условно–постоянных затрат и получения прибыли.

Как только будет продано количество единиц продукции ($Q_{кр}$), достаточное для того чтобы возместить условно–постоянные и условно–переменные затраты (полную себестоимость), каждая проданная сверх этого единица продукции будет приносить прибыль. При этом величина прироста этой прибыли зависит от соотношения условно–постоянных и условно-переменных затрат в структуре полной себестоимости.

Таким образом, как только объем проданных единиц продукции достигнет минимального значения, достаточного для покрытия полной себестоимости, предприятие получает прибыль, которая начинает расти быстрее, чем этот объем. Такой же эффект имеет место в случае сокращения объемов хозяйственной деятельности, то есть темпы снижения прибыли и увеличения убытков опережают темпы уменьшения объемов продаж.

Определение точки безубыточного ведения хозяйства представлено на рисунке 2.

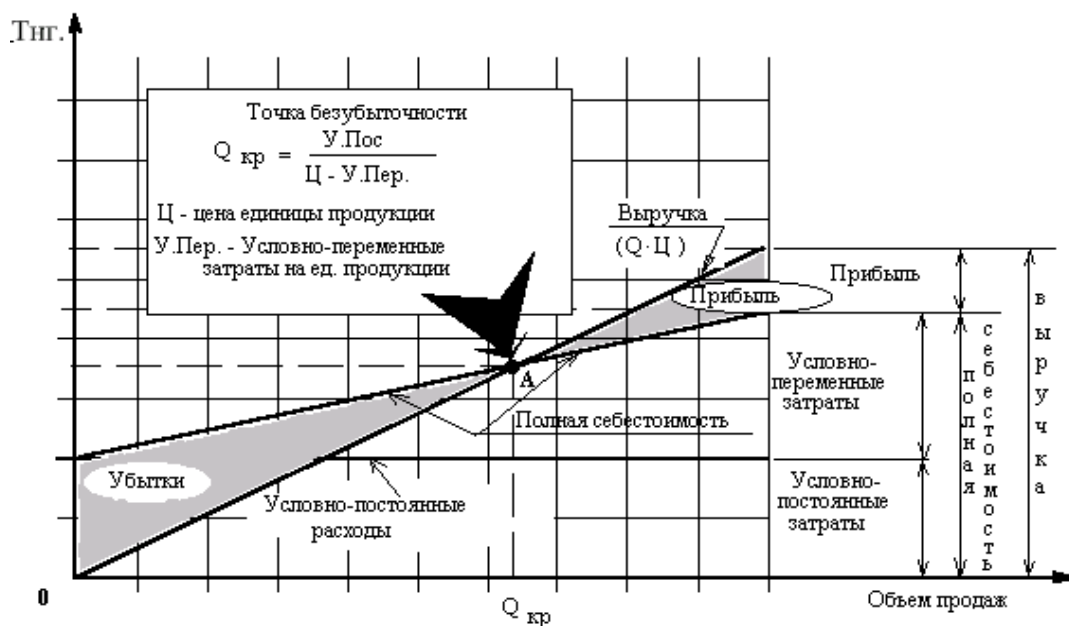


Рисунок 2 – Определение точки безубыточного ведения хозяйства

Критерии экономической эффективности деятельности предприятия:

Главной задачей аппарата управления является активное воздействие на управляемый объект в целях улучшения показателей его функционирования. В зависимости от назначения системы и условий ее функционирования критерием эффективности могут служить различные показатели.

Под критерием эффективности понимают показатель, выражающий главную меру желаемого результата, которая учитывается при рассмотрении вариантов решения. Кроме того, критерий эффективности управления не только определяется оптимальностью функционирования объекта управления, но и должен характеризовать качество труда в управляющей системе, экологическую и социальную эффективность.

Общим критерием эффективности выступают экономические результаты деятельности управляемой подсистемы в целом, то есть осуществление предприятием (или организацией) своих задач при наименьших затратах.

В группу более частных локальных критериев входят:

- наименьшие затраты живого труда на оказание услуг;
- наименьшие затраты материальных ресурсов;
- наименьшие затраты финансовых ресурсов;
- наивысшие показатели использования основных производственных фондов;
- наименьшие издержки;
- наивысшая рентабельность.

К группе качественных критериев относятся:

- высокий уровень технической оснащённости предприятия;
- условия труда персонала, ведущие к снижению напряжения работников;
- выполнение оказания услуг в кратчайший срок при затратах в пределах нормы;

- высокое качество оказываемых услуг при стабильных затратах;
- экологическая чистота.

Критерием эффективности управления при определенных условиях может быть максимум оказания услуг.

2.2 Анализ основных производственных фондов на предприятии

Структура основных производственных фондов «Бипек–Авто» приведена в таблице 1 и на рисунке 3.

Таблица 1 – Основные производственные фонды «Бипек–Авто»

| Показатели | Средняя стоимость основных производственных фондов | |
|-------------------------|--|------|
| | Тыс. тенге | % |
| Здания и сооружения | 287714 | 28,3 |
| Передаточные устройства | 27292 | 2,7 |
| Машины и оборудование | 46402 | 4,6 |
| Транспортные средства | 545913 | 53,8 |
| Инструменты | 7242 | 0,7 |
| Вычислительная техника | 84551 | 8,3 |
| Другие виды ОПФ | 15595 | 1,6 |
| Всего | 1014709 | 100 |

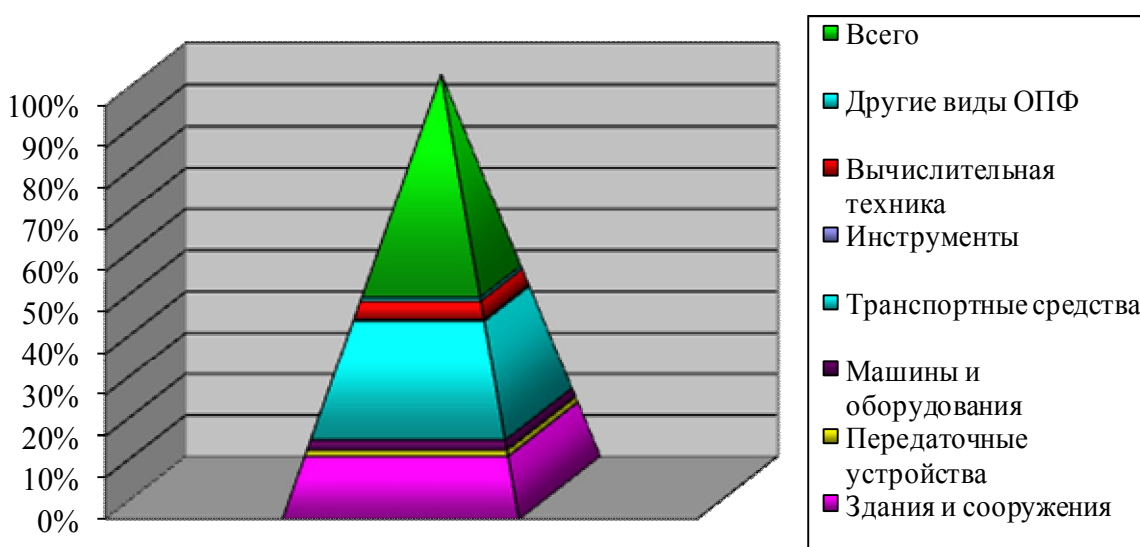


Рисунок 3 – Основные производственные фонды «Бипек–Авто»

2.3 Анализ обеспечения кадровым потенциалом предприятия

К трудовым ресурсам относится та часть населения, которая обладает необходимыми данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли. Достаточная обеспеченность предприятий трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства. В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов и как результат экономических показателей. Передвижение рабочей силы на ТОО «Бипек–Авто» показано на рисунке 4.

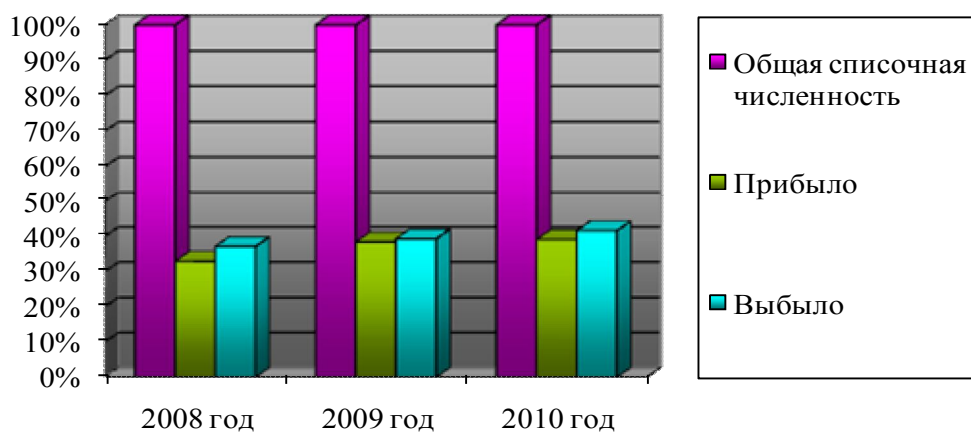


Рисунок 4 – Движение рабочей силы на ТОО «Бипек–Авто»

За анализируемый период наблюдается увеличение численности работников.

На рисунке 5 приведена структура ТОО «Бипек–Авто».

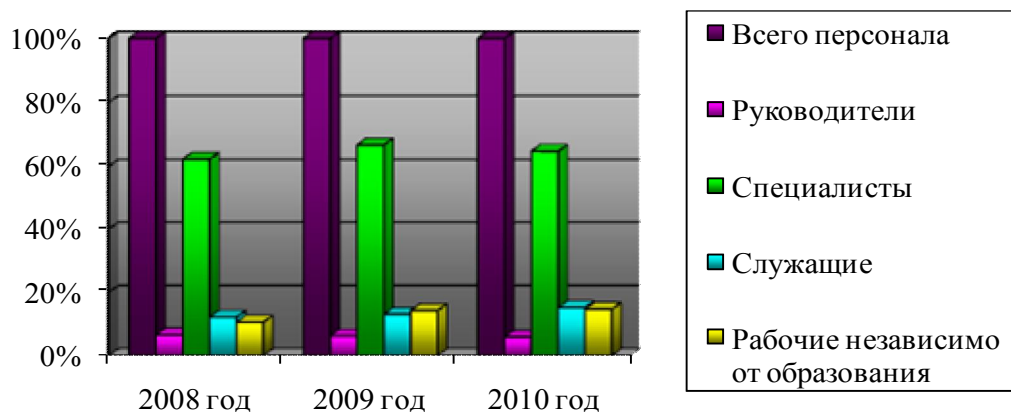


Рисунок 5 – Структура ТОО «Бипек–Авто»

В целом за 3 года общее число персонала увеличилось.

Подбор и оценка кадров осуществляется по заявкам начальников отделов, в связи с появлением новых рабочих мест или уходом на заслуженный отдых пенсионеров. С будущими работниками проводится собеседование, при котором рассматривается квалификация и предыдущая должность, учитывается образование работника.

2.4 Анализ фонда заработной платы на ТОО «Бипек–Авто»

Фонд заработной платы по действующей инструкции органов статистики включает в себя не только фонд оплаты труда, относимый к текущим издержкам предприятия, но и выплаты за счёт средств социальной защиты и чистой прибыли, оставшийся в распоряжении предприятия. Сведения об использовании средств, направляемых на потребление, представлены в таблице 2 и на рисунке 6.

Таблица 2 – Анализ использования средств, направленных на потребление

| Показатели | 2008 год | 2009 год | 2010 год | Отклонение | |
|--|-------------|-------------|-------------|----------------|----------------|
| | | | | 2009 к 2008 | 2010 к 2009 |
| 1 Фонд оплаты труда, млн.тенге | 19,04 | 55,99 | 56,1 | 30,46 | 0,34 |
| 1.1 По сдельным расценкам | 4,160 | 5,520 | 5,760 | 1,36 | 0,24 |
| 1.2 Тарифными ставками и окладами | 11,780 | 40,880 | 40,980 | 29,1 | 0,1 |
| 1.3 Премии за производственные результаты | 1,60 | 4,64 | 4,67 | 3,04 | 0,03 |
| 1.4 Доплаты за работу в сверхурочные часы, праздничные дни | 0,6 | 0,6 | 0,63 | 0 | 0,03 |
| 1.5 Оплата ежегодных и дополнительных отпусков | 1,50 | 4,95 | 4,69 | 3,45 | -0,26 |
| 2 Выплаты за счёт чистой прибыли, млн.тенге | 4,99 | 5,42 | 5,59 | 0,43 | 0,08 |
| 2.1 Вознаграждение за результаты работы по итогам года | 2 | 2,3 | 2,6 | 0,3 | 0,6 |
| 2.2 Материальная помощь | 1,54 | 1,72 | 2 | 0,18 | 0,28 |
| 2.3 Оплата отпусков сверх установленных сроков | – | – | – | – | – |
| 2.4 Оплата путёвок на отдых и лечение | 0,6 | 0,6 | 0,65 | 0 | 0,05 |

Продолжение таблицы 2 – Анализ использования средств, направленных на потребление

| | | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| 3 Выплаты соц. характера | 2,33 | 2,2 | 1,72 | -0,13 | -0,48 |
| 3.1 Пособия по временной нетрудоспособности | 0,95 | 0,80 | 0,25 | -0,15 | -0,55 |
| 3.2 Стоимость профсоюзных путёвок | 1,38 | 1,4 | 1,47 | 0,02 | 0,07 |
| Итого средств, направленных на потребление, млн.тенге | 26,36 | 63,61 | 63,41 | 37,25 | -0,2 |
| 4. Доля в общей сумме, % | | | | | |
| 4.1 Фонд оплаты труда | 72 | 88 | 88 | 16 | 0 |
| 4.2 Выплаты за чистой прибыли | 2 | 2,3 | 2,6 | 0,3 | 0,6 |

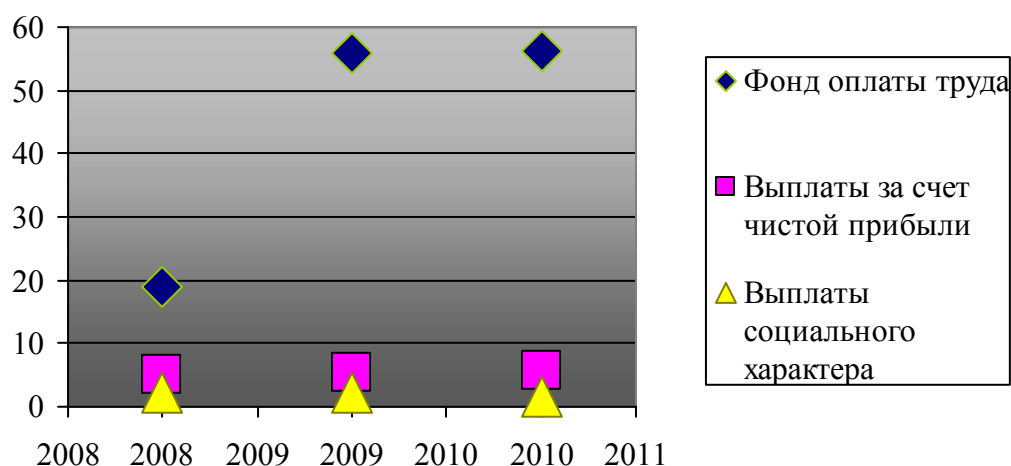


Рисунок 6 – Использованные средства, направленные на потребление

3 Предложения направленные на повышение роли человеческого фактора в деятельности предприятия (на примере ТОО «Бипек–Авто»)

3.1 Зарубежный опыт использования человеческого фактора и возможности его адаптации на Казахстанских предприятиях

В данной части работы рассмотрен наиболее успешный опыт деятельности по использованию человеческого фактора в развивающихся странах: Японии, США, ФРГ, который может быть применен на Казахстанских предприятиях.

Организационные принципы японских компаний представлены на рисунке 7.



Рисунок 7 – Организационные принципы японских компаний

На рисунке 8 представлены основные черты управления на японских предприятиях.

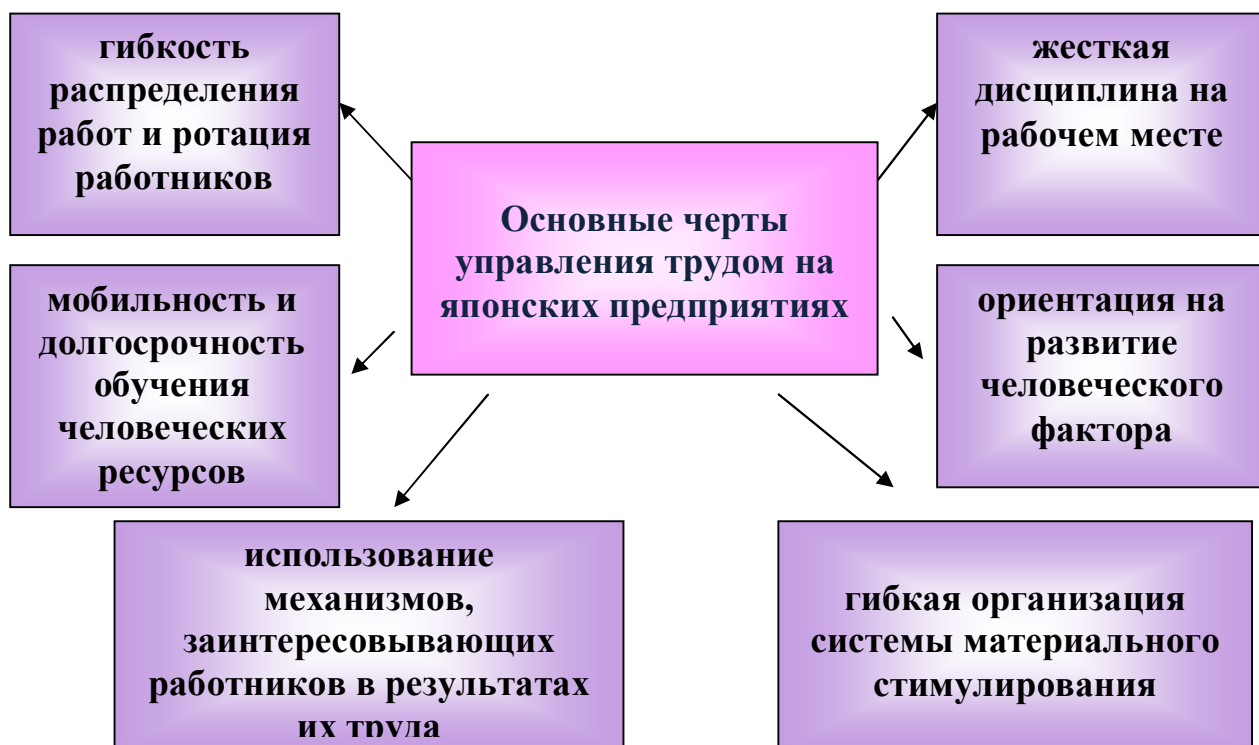


Рисунок 8 – Основные черты управления на японских предприятиях

Работа по управлению человеческими ресурсами в США опирается на широкую исследовательскую базу, консультативную помощь, развитую управленческую инфраструктуру.

Традиционно в США кадровые службы представляют интересы предпринимателей в отношениях с рабочими, организованными в профсоюзы. Работа сосредоточена в подразделениях по трудовым отношениям, в обязанности которых входит – вести переговоры с профсоюзами; обеспечивать требования, предусмотренные трудовым контрактом; организовывать найм рабочей силы. Этим функции кадровых служб в отношении производственного персонала и

исчерпываются (плюс оформление личных дел, регистрация и исполнение решений линейных руководителей по кадровым вопросам). Вообще, в американских корпорациях сформировались две полуавтономные системы управления человеческими ресурсами. Их разграничение отражает юридические различия между двумя категориями персонала, существующие в трудовом законодательстве США; но определяется, в конечном счете, более общими социально–экономическими факторами.

В странах ФРГ службы по управлению человеческими ресурсами занимают одно из ведущих мест в руководящем аппарате государственных организаций и частных фирм. Их деятельность направлена на выполнение следующих функций:

- обеспечение всех участков производства необходимыми работниками;
- разработка мероприятий по стимулированию деятельности работников;
- нацеленности их на высокопроизводительный и эффективный труд;
- обеспечение непрерывного обучения и повышения квалификации всех работников.

Существенным аспектом формирования человеческих ресурсов компаний является практика внутрифирменного профессионального обучения. Каждая компания готовит человеческие ресурсы для себя, и стремится, чтобы ее работник не был узким специалистом, работающим в любой компании, но разносторонне и многофункционально отвечал бы именно ее целям и задачам.

3.2 Направления повышения кадровой службы на предприятии ТОО «Бипек–Авто»

Среди множества современных организаций многонациональные корпорации накопили, пожалуй, наиболее богатый опыт управления персоналом. Их отделы управления человеческими ресурсами занимаются широким комплексом вопросов и играют ключевую роль в развитии организации. Обобщенный анализ работы отделов управления человеческими ресурсами транснациональных корпораций позволяет построить некоторую модель управления персоналом (рисунок 9).

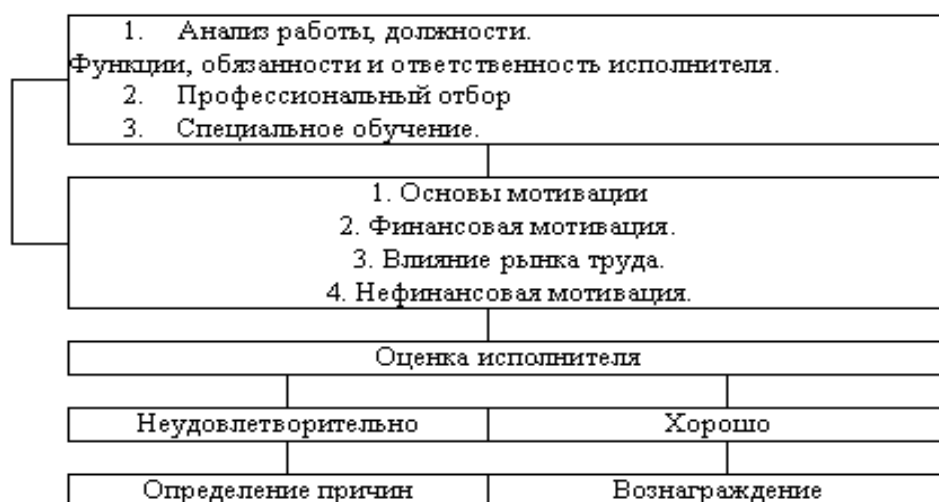


Рисунок 9 – Модель управления кадрами на предприятии

Первым этапом модели при формировании штата является разработка и реализация кадровой политики, включающей планирование, наем, выбор, размещение сотрудников, которые смогут выполнить предстоящую работу. Для этого необходимо начать с анализа должности (работы). Чтобы сделать это, работники кадровой службы должны:

- знать способы сбора данных для анализа работ и как составлять формы опросных листов;
- уметь описать данную должность (работу);
- обрабатывать результаты, конкретно использовать методы обработки;
- составлять карты спецификации работ, где необходимо указать требуемые навыки, умения и опыт.

Следующим шагом является профессиональный отбор. Чтобы выполнить эту функцию работники кадровой службы должны сами иметь представление о существующих методах отбора кандидатов и дать правильные рекомендации по их использованию линейным руководителям.

Вторым этапом в работе по управлению персоналом является разработка эффективной системы мотивации, то есть упорядочение оплаты внутри предприятия и других видов мотивации к выполнению работы. Руководитель, несущий ответственность за управление персоналом, должен быть знаком с современными концепциями мотивации, в соответствии с которыми у человека существует множество потребностей: не только материальные, но и такие как признание, принадлежность к определенной группе, самореализация, которые являются сильными побуждающими стимулами к работе, но, однако не могут быть удовлетворены только посредством денег. Тем не менее, в настоящее время в Казахстане, деньги являются самым важным мотиватором. Поэтому кадровая служба должна принимать активное участие в разработке системы оплаты труда на предприятии.

Следующий этап – оценка исполнения, которая является важной функцией в управлении персоналом. Логически эта часть работы базируются на

результатах рабочего анализа, где определяется содержание работы и требования к персоналу. На предприятии для оценки исполнения могут использоваться различные методы, но какие именно – необходимо решать совместно с работниками кадровых служб.

Представляется, что новые службы управления персоналом должны создаваться на базе традиционных служб: отдела кадров, отдела организации труда и зарплаты, социально-бытового и других отделов. Эту службу должен возглавить заместитель директора, который подчиняется непосредственно первому руководителю организации – Генеральному директору.

3.3 Стратегия управления человеческими ресурсами на предприятии ТОО «Бипек–Авто» и ее эффективность

Традиционный (рационалистический) подход в управлении человеческими ресурсами на ТОО «Бипек–Авто» исходит из того, что если предприятие инвестирует в кадры (совершенствует технологии отбора персонала, систематически организует его обучение и реализует программы карьерного роста, хорошо платит и заботится о нем), то предприятие в праве требовать от своих работников лояльности и ответственного отношения к работе.

Стратегия управления человеческими ресурсами на предприятии представлена на рисунке 10:

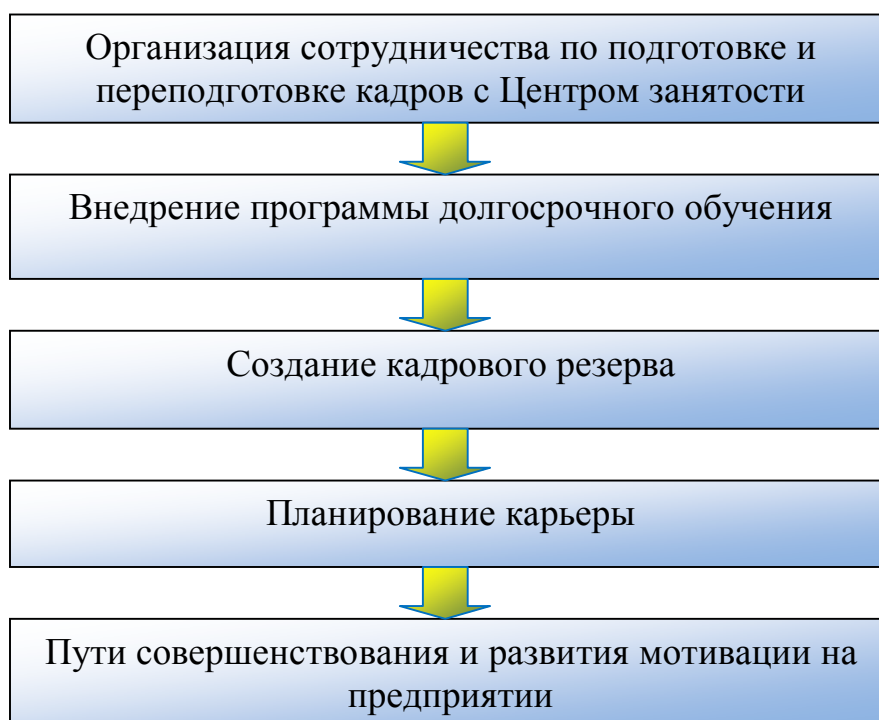


Рисунок 10 – Стратегия управления человеческими ресурсами на предприятии ТОО «Бипек–Авто»

СВЕДЕНИЯ О ПУБЛИКАЦИЯХ

1 Проблемы и этапы оценки персонала: теоретический аспект.// Материалы XI Респ. науч.-техн. конф. молодых ученых и студентов, посвященной 20-летию Независимости Республики Казахстан «Творчество молодых – инновационному развитию Казахстана», 21, 22 апреля 2011 г. – Усть-Каменогорск: ВКГТУ, 2011. – Ч. VI. – С.23-24.

2 Принципы формирования корпоративных тренинговых групп: теоретический аспект.// Материалы XI Респ. науч.-техн. конф. молодых ученых и студентов, посвященной 20-летию Независимости Республики Казахстан «Творчество молодых – инновационному развитию Казахстана», 21, 22 апреля 2011 г. – Усть-Каменогорск: ВКГТУ, 2011. – Ч. VI. – С.25-26.

ПЕРЕЧЕНЬ КЛЮЧЕВЫХ СЛОВ

- 1 Человеческий фактор
- 2 Человеческий капитал
- 3 Индустриализация
- 4 Стратегия
- 5 Человеческие ресурсы
- 6 Маркетинг
- 7 Экономический эффект
- 8 Основные производственные фонды
- 9 Кадровый потенциал
- 10 Квалификация
- 11 Кадровая служба
- 12 Кадровая политика
- 13 Кадровый резерв
- 14 Конкурентоспособность
- 15 Мотивация

АННОТАЦИЯ

Повышение роли человеческого фактора в условиях реализации Государственной программы форсированного индустриального развития РК 2010–2014 г. (на примере компании «Бипек–Авто»)

Актуальность магистерской работы определяется тем, что в условиях переходной экономики Казахстана особую значимость приобретают проблемы, связанные с использованием человеческого фактора. Стратегическая задача создания социально – ориентированной экономики требует научно обоснованного подхода к управлению и использованию человеческого фактора. В современных условиях развития рынок повышает требования к уровню профессиональной подготовки специалистов. Это предопределяет необходимость соответствующей подготовки кадров, нового пополнения производственных коллективов, а также систематического повышения квалификации кадров.

Предметом исследования является роль человеческого фактора в условиях реализации государственной программы форсированного индустриального развития Республики Казахстан 2010–2014 годы.

Объектом исследования является ТОО «Бипек – Авто».

Целью данной магистерской работы является повышение роли человеческого фактора в условиях реализации государственной программы форсированного индустриального развития Республики Казахстан 2010–2014 годы, на основании этого поставлены и решены следующие задачи:

- изучить Человеческий фактор в реализации государственных программ направленных на индустриальное развитие экономики Республики Казахстан;
- проанализировать экономическую деятельность предприятия (на примере ТОО «Бипек – Авто»);
- предложить направления на повышение роли человеческого фактора в деятельности предприятия (на примере ТОО «Бипек – Авто».

Научная новизна. На основе изученного теоретического материала, практического опыта и экономического анализа ТОО «Бипек – Авто» раскрыта возможность повышения роли человеческого фактора в деятельности предприятия, для обеспечения его конкурентоспособности.

Практическая значимость магистерской работы состоит в возможности использования полученных результатов и практических предложений, содержащихся в работе, для формирования политики управления человеческими ресурсами на предприятии. Также работа может быть использована студентами экономических специальностей, работниками кадровых служб предприятий и организаций, психологами.

ТҮЙІНДЕМЕ

Апыхтина Анна Сергеевна

«2010– 2014 Ж ҚРның жылдамдатылған Индустриалды дамытуын Мемлекеттік бағдарламаның іске асыруы шарттарындағы адам факторының рөлін жоғарылату («Бипек–Авто» компаниясының мысалымен)

Магистірлік жұмыстың өзектілігі, Қазақстанның өтпелі экономикасы шарттарындағы адам факторын қолдануға қатысты мәселелердің ерекше маңыздылығы. Стратегиялық есеп әлеуметтігінің жасалуы – бағдарлалған экономика, адам факторын басқаруға және қолдануға ғылыми қисынды жол талап етеді. Қазіргі нарық шарттарының дамуы, мамандардың кәсіби әзірлігі деңгейінің талаптарын күшейтеді. Бұл кадрлардың тиісті дайындығы, жаңа өндіріс ұжымдардың толықтыруының қажеттілігі, сонымен бірге мамандар кадрларын жүйелі түрде жетілдіруін алдын ала анықтайды.

Зерттеу заты болатыны 2010 – 2014 жылдарда Қазақстан республикасының мемлекеттік бағдарламасының жылдам индустриалды дамуын іске асыруы шарттарындағы адам факторының рөлі болып табылады.

Зерттеу нысанасы ретінде алынған «Бипек – Авто» ЖШС.

Осы магистірлік жұмыстың мақсаты 2010 – 2014 жылдарда Қазақстан республикасының жылдамдатылған индустриалды мемлекеттік бағдарламасының дамытуын іске асыруы шарттарындағы адам факторының рөлін жоғарылату болды, осы негізде орнатылған және шешілген есептер мыналар:

– Қазақстан республикасының мемлекеттік бағдарламаларының индустриалды экономикалық дамуларын іске асырудағы адам факторын талқылау;

–Кәсіпорынның экономикалық қызметін талдау (мысал ретінде «Бипек – Авто» ЖШС);

– Кәсіпорынның қызметіндегі адам факторының рөлін жоғарылатуға бағыт ұсынылсын (мысал ретінде « Бипек – Авто» ЖШС).

Ғылыми жаңалық. « Бипек – Авто» ЖШСін талқылаған теориялық материалы, жаттығу тәжірибесі және экономикалық талдауы негізінде кәсіпорынның қызметіндегі адам факторының рөлін жоғарылату мүмкіндігі анықталды, кәсіпорынның бәсекеге түсе алатындығын қамтамасыз ету үшін.

Магистірлік жұмыстың практикалық маңызы кәсіпорындағы адам қорларын басқару саясатын құрастыруы үшін алған нәтижелерді және жұмыс бабында болатын жаттығу ұсыныстарын қолданудың мүмкіндігінде тұрады. Дәл солай бұл жұмысты экономика мамандарының студенттері, кәсіпорындар мен мекемелердің кадрлық қызметінің қызметкерлері, психологтар қолдана алады.

ABSTRACT

Apyhtina Anna Sergeevna

«Increase of the human factor role in the context of realization of the government programme of the forced industrial development of the republic of Kazakhstan 2010-2014 (case study, «Bipek-Avto»)»

The relevance of Master's works is defined as in the conditions of the transitive economy of Kazakhstan the problems connected with the use of human factor become very important. The strategic aim of creation social economy demands scientifically well-founded approach to management and use of the human factor. In modern conditions of development the market raises requirements for professional training of experts. It predetermines the necessity of the corresponding professional training, new replenishment of work personnel, and also regular advanced training of personnel.

The subject of the study is the role of the human factor in the context of realization of the government programme of the forced industrial development of the Republic of Kazakhstan for 2010-2014.

The object of research is LLP «Bipek-Avto».

The research is aimed to study the increase of the human factor role in the context of realization of the government programme of the forced industrial development of the Republic of Kazakhstan for 2010-2014. To achieve the aim the following objectives have been accomplished:

- To study the Human factor in realization of government programmes directed to industrial development of Kazakhstan economy;
- To analyse economic activity of the enterprise (Case study, LLP «Bipek-Avto»);
- To offer directions in order to increase the role of human factor in terms of enterprise's activity (case study, LLP «Bipek-Avto»).

The scientific novelty is that on the basis of the studied theoretical material, practical experience and the economic analysis of LLP «Bipek-Avto» the possibility of increase of human factor role in enterprise's activity is defined in order to achieve its competitive advantage.

The study has a scientific and practical value and it can be used by the students of economic specialities, personnel workers of enterprises and organizations, psychologists.