

РОЛЬ ПЕРСОНАЛА В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРОЦЕССОВ

И.С. Попова

научный руководитель канд. психол. наук, доцент Багдасарьян И.С.

Сибирский федеральный университет

В статье руководителя программ качества Группы RU-COM И. Пастернака, говорится о том, что проведенный компанией Gallup в 2004 году опрос показал, что равнодушный персонал стоит экономике США около \$300 млрд. ежегодно, в виде спада производительности. Правильные бизнес-процессы, оргструктура, подбор кадров и мотивация сотрудников в данном случае являются необходимыми, но не достаточными условиями. Как правильно утверждают все гуру менеджмента, любые усилия без поддержки большого количества сотрудников неэффективны. Известно, что ключ к резкому повышению эффективности производства лежит в понимании и разделении сотрудниками целей и ценностей Компании и их качественной деятельности, направленной на достижение этих целей. Им дают понять, что их успехи и неудачи играют важную роль для организации. Сотрудники таких компаний лучше информированы о целях и задачах организации, ее текущих успехах, проблемах и неудачах. И самое главное: такие сотрудники - самый мощный источник идей. Именно они, непосредственно вовлеченные в рабочий процесс, наиболее детально представляют себе реальные пути совершенствования и развития бизнеса.

В условиях рыночных отношений обеспечить промышленному предприятию эффективное функционирование и конкурентные преимущества может только эффективная система управления его производственной деятельностью. Сегодня предприятие должно само определять и прогнозировать параметры внешней среды, ассортимент продукции и услуг, цены, поставщиков, рынки сбыта и многое другое, уметь быстро, а главное – правильно реагировать на любые изменения во внешней и внутренней среде, и в соответствии с ними корректировать свою деятельность. А это означает, что руководство предприятия всегда должно искать новые оригинальные ходы в управлении. Одним из таких исключительно важных подходов к управлению является обеспечение эффективности деятельности персонала.

Совершенствование организации производственных процессов предприятий в значительной степени достигается за счет внедрения передовых технологий и оборудования, которые обеспечивают высокую производительность и повышают качество продукции, что предполагает высокую производительность труда сотрудников, их технологическую, интеллектуальную подготовку, готовность и способность предложить свои знания, умения и навыки.

Современное производство представляет собой сложный процесс. Совокупность всех действий людей и орудий труда, осуществляемых на предприятии для изготовления конкретных видов продукции, называется производственным процессом.

Производственный процесс - совокупность действий работников и орудий труда, в результате которых сырьё, материалы, полуфабрикаты и комплектующие изделия, поступающие на предприятие, превращаются в готовую продукцию или услугу в заданном количестве, качестве и ассортименте в определённые сроки.

В отдельных случаях производственные процессы могут сочетаться с естественными процессами, т. е. с процессами, когда изменение предметов труда происходит без участия живого труда.

Производственный процесс состоит из частных задач обеспечения, складирования, изготовления продукции, сбыта, финансирования, обучения персонала и внедрения новых технологий, а также управления.

К задаче складирования относятся все производственные работы, которые возникают перед собственно процессом производства продукции в связи со складированием средств производства, сырья и материалов, а после него – со складированием и хранением готовой продукции.

В задаче изготовления продукции речь идет о производственных работах в рамках производственного процесса. В частности, необходимо определить когда, какая продукция, в каком месте, с использованием каких производственных факторов должна быть изготовлена.

Задача сбыта продукции связана с исследованием рынка сбыта, воздействия на него (например, путем рекламы), а также с продажей или сдачей в аренду продукции предприятия.

Задача финансирования находится между сбытом и снабжением: путем продажи продукции, или результата производственного процесса зарабатывают деньги, а при снабжении деньги тратят.

Обучение персонала и внедрение новых технологий должны дать возможность сотрудникам постоянно повышать квалификацию, и они благодаря этому были бы в состоянии внедрять и развивать новейшие технологии во всех сферах предприятия и, особенно в области новой продукции и производственных технологий.

Задача управления включает работы, которые охватывают подготовку и принятие руководящих решений с целью руководства и управления всеми другими производственными работами на предприятии.

Основными элементами, определяющими процесс труда, а, следовательно, и производственный процесс, являются целесообразная деятельность, предметы труда и средства труда.

Целесообразная деятельность осуществляется человеком, который затрачивает нервно-мышечную энергию для выполнения различных механических движений, наблюдения и контроля за воздействием орудий труда на предметы труда.

В работе Савченко И.Н. говорится о том, что одной из важнейших характеристик работы промышленного предприятия является эффективность производственных процессов, которая определяется такими факторами как качество кадрового потенциала, техническое оснащение производства, уровень технологий и организации производства. Автор уточняет понятие эффективности производственных процессов и трактует его как меру экономичности и результативности достижения целей, реализуемых данными процессами, при наиболее полном использовании ресурсов предприятия и ведущей роли кадрового потенциала. В работе подчеркивается особая роль кадрового потенциала в вопросах повышения эффективности процессов производства. Но сегодня уже стало известным, что высокий уровень технического оснащения и технологий не дадут желаемых результатов, если работники не будут иметь соответствующих профессиональных знаний, умений, навыков, возможность формирования и реализации которых определяется уровнем организации производства. В менеджменте выделены факторы организации производства и задачи, решение которых способствует созданию условий для развития кадрового потенциала и его использованию в производстве с целью повышения эффективности процессов производства.

В нашем исследовании было рассмотрено понятие кадрового потенциала и уточнено содержание развития кадрового потенциала. В работах ученых, касающихся проблем управления персоналом, указывается, что кадровый потенциал представляет

собой имеющиеся профессиональные знания и умения, накопленный опыт, психофизиологические особенности, а также внутреннюю мотивацию определенной категории рабочих, специалистов, других групп работников, которые могут быть приведены в действие в процессе трудовой деятельности в соответствии с должностными обязанностями и поставленными перед работниками целями. Содержание кадрового потенциала раскрывается посредством его характеристик, оказывающих влияние на факторы эффективности процессов производства, к которым относятся природные способности, здоровье, врожденный талант, общительность, (не) конфликтность, активность, способность к восприятию новых идей. Приобретенные характеристики, такие как - сноровка, компетентность, мотивация, отношение к труду, уровень квалификации, организованность, ответственность влияют на факторы увеличения объема продукции, сокращения потерь рабочего времени, соответствия качества процессов техническим условиям, рационального использования ресурсов.

Организация производства создает условия для развития кадрового потенциала работников посредством подбора, подготовки, переподготовки и повышения квалификации, расстановки работников по рабочим местам и закрепление за ними определенных обязанностей, установления системы производственной взаимосвязи между работниками, организации и обслуживания рабочих мест, разработки рациональных приемов и методов труда, установления обоснованных норм труда, создания безопасных условий труда, организации стимулирования труда, планирование и учет труда.

Итак, каждому предприятию приходится самостоятельно выбирать перспективу своего развития, учитывая целый комплекс факторов внешней и внутренней среды своего функционирования. В связи с этим управление персоналом предприятия как определяющим фактором эффективного производства должно осуществляться с учетом стратегии развития, как самого предприятия, так и всей экономики в целом. Необходимость эффективной организации системы управления персоналом предприятия обусловлена тем, что результат ее функционирования носит многосторонний характер. Функционирование системы управления персоналом предприятия оказывает влияние на все сферы деятельности и, в первую очередь, на сферу производства. В связи с этим возникает необходимость совершенствования всей системы управления персоналом предприятия.