

УДК 658(574.25)

С.О. Сулеева,

Ж.М. Ықсан, кандидат технических наук

Павлодарский государственный университет им. С. Торайгырова (г. Павлодар)

E-mail: suleeva.s@inbox.ru

Исследование модели «Качество жизни» и ее влияние на качество производимой продукции

Аннотация. В статье представлены результаты анализа модели качества «трудовой жизни» и её влияние на качество производимой продукции в условиях трубопрокатного производства ПФ ТОО «KSP Steel». Определены основные факторы, влияющие на качество трудовой жизни работника. Предложена новая модель по улучшению качества жизни.

Ключевые слова: экономическая система, мотивация, управление качеством, анализ, качество.

Современная теория управления качеством на первый план ставит человека-работника, именно его отношение к труду будет определять качество его работы. Необходимо в этой работе учитывать все потребности человека, помнить, что человек-производитель в то же время является человеком-потребителем. Он хочет не только быть сытым и обутым, но и социально защищенным.

В Казахстане принята модель рыночного развития, проведена приватизация большого сегмента экономики, создаются условия для конкуренции товаропроизводителей и т.д. Полностью принимая методы управления качеством, принятые в развитых странах мира – США, Европейском Союзе, Японии и т.д.

Человека изучают многие науки, в том числе и экономическая наука, которая исследует экономическую сущность человека, его место и роль в экономической системе, нужды, интересы, хозяйственное поведение, т. е. человека экономического (homo economicus) [1].

На всех этапах развития общества человек находился в центре всех экономических процессов и явлений. В экономической системе человек выступает как работник, как субъект экономических отношений, как потребитель, как носитель конечной цели общественного производства (рисунок 1).

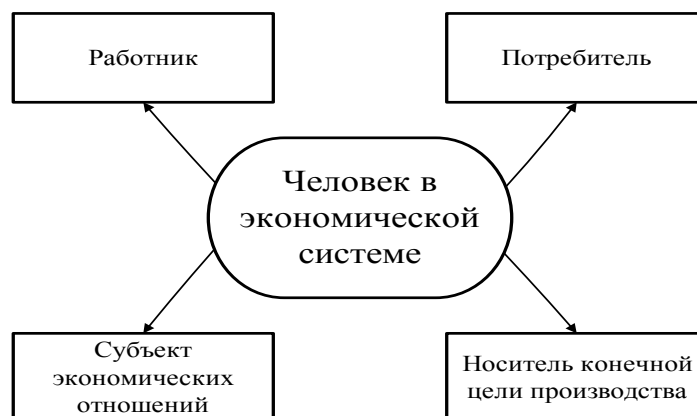


Рисунок 1 – Место человека в экономической системе

Человек-работник в экономической системе выступает как рабочая сила. Рабочая сила – это способность человека к труду. Успех производства на всех уровнях определяется, прежде всего, людьми, занятыми в производственном процессе. Все другие факторы производства действуют не сами по себе, их приводит в движение человек. Человеку, его труду, принадлежит центральное место в производстве не только как наиболее активному фактору производства, но и как источнику, творцу других факторов производства материально-вещественных, научно-исследовательских и организационно-управленческих.

Со временем, по мере углубления общественного разделения труда, развития специализации и кооперации производства, труд каждого производителя все меньше выступает как индивидуальный труд независимого, экономически обособленного товаропроизводителя, но является частью совокупного труда, а отдельный работник – частью совокупного работника.

Совокупный работник – это совокупность работников разных специальностей, которые являются участниками совместного производства определенного товара на основе разделения труда между ними.

В современных условиях главной фигурой хозяйственной жизни является не индивидуальный, а совокупный работник, который привлекается к общественному производственному процессу благодаря кооперации труда [2].

Уровень развития совокупной рабочей силы можно охарактеризовать определенными количественными и качественными показателями (рисунок 2).



Рисунок 2 – Показатели уровня развития совокупной рабочей силы

Исходя из этих положений мотивацию персонала разделим на два вида (рисунок 3).

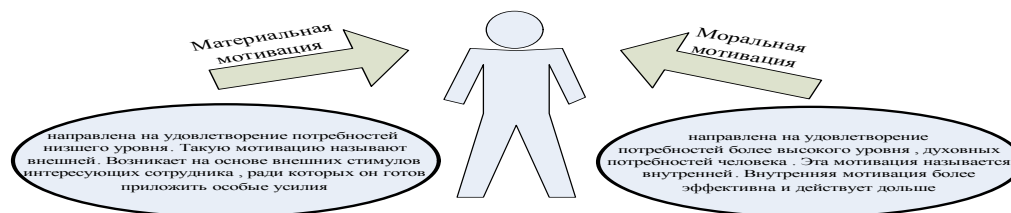


Рисунок 3 – Виды мотивации персонала

Рассмотрим анализ особенности влияния на качество производимой продукции мотивационной деятельности в условиях ПФ ТОО «KSP Steel». Ниже представлен SWOT- анализ деятельности ПФ ТОО «KSP Steel» (таблица 1).

Таблица 1 – SWOT-анализ деятельности ПФ «KSP Steel»

Анализ SWOT	
S – сильные стороны	W – слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> - авторитет в регионе; - высококвалифицированные специалисты; - достаточная материально-техническая база; - использование IT-технологий; - внедрение требований экологического менеджмента по ISO 14001:2004, менеджмента профессиональной безопасности по MC OHSAS 18001:2007; - переход на интегрированную систему менеджмента; - общественно-политическая активность; - возможность постоянного повышения квалификации специалистов. 	<ul style="list-style-type: none"> - ограниченные возможности выбора и формирования кадрового резерва квалифицированных специалистов; - ценовая политика; - ассортимент продукции.
O - благоприятные возможности	T – угрозы
<ul style="list-style-type: none"> - рост экономической стабильности в обществе; - увеличение потенциальных источников финансирования строительства; - укрепление корпоративной солидарности коллектива. 	<ul style="list-style-type: none"> - снижение профессионального уровня и квалификации кадрового потенциала.

На ПФ ТОО «KSP Steel» регулярно проводится мониторинг качества выпускаемой продукции на основе контроля качества работы, для идентификации возможных рисков используется метод «Контрольные листы».

Анкетированием персонала, работающего на разных участках завода, выявляются основные негативные факторы, которые отрицательно влияют на производственные процессы.

В результате анализа причин возникновения брака продукции, согласно статистике и контрольным листкам (то есть мнению самих работников), в качестве основных указаны не правильная организация рабочей силы, производственного процесса, нехватка специалистов.

По результатам работы, предприятию предложены следующие мероприятия:

- провести полную переекспертацию всего производственного персонала;
- пересмотреть заработную плату;
- провести набор «узких» специалистов;
- организовать курсы обучения производственного персонала.

Данные мероприятия – это показатель того, что предприятие нуждается в профессиональных сотрудниках, с соответствующими умениями и знаниями в разных областях. Для привлечения таких людей соответственно должны быть созданы определенные условия труда (заработная плата, карьерный рост, поощрение, обучение, гибкий график отпусков и т.д.). Тем не менее все перечисленные ходы для устранения причин возникновения брака и выполнении мероприятия сливаются в то, что рабочий персонал нуждается в постоянной мотивации как материального, так и нематериального характера.

Рассмотрим оба вида мотивации более подробно в условиях предприятия ПФ ТОО «KSP Steel».

Внешняя - это, в первую очередь, заработная плата. Для стимулирования хорошей работы очень важно создать и применять справедливую систему оплаты, которая адекватно оценивала бы вклад каждого работника в общее дело, качество его работы и своевременность ее выполнения.

Модель оплаты труда, которая более всего соответствует принципам качества, это премиальная модель. Она основывается на независимом от результата окладе (базисная зарплата) и зависимой от результата части (премии), как правило составляющей 20- 40 % оклада. Введение премиальной модели только тогда имеет смысл, когда на предприятии применяется метод «управлять целенаправленно». Иначе на что еще должны ориентироваться премии - как не на степень достижения поставленной цели? Итак, чем выше степень достижения цели, то есть чем лучше результат сотрудника, тем больше премия.

При определении размера выплаты премии очень важно установить градацию, по которой будет измеряться ее величина. Например, можно предложить следующее: отлично, хорошо, нормально, требует улучшения. Каждой градации соответствует свой процент от основного оклада выплаты премии (таблица 2).

Таблица 2 – Градация выплат премии

Результат	% от оклада
Требует улучшения	-
Нормально	10-20
Хорошо	20-30
Отлично	40-50

Для определения причисления к имеющейся градации естественно необходимы достаточно объективные критерии оценки работы. Это может быть:

- количество безупречно выполненной работы,
- качество и точность результата работы,
- соблюдение графика выполнения работы,
- предложения, значительно увеличивающие эффективность процессов,
- безупречный труд на протяжении длительного времени,
- число рекламаций потребителей.

Чтобы оценить результат, критерии должны быть представлены в измеряемых величинах. Это представляет известную трудность, особенно для таких результатов, которые трудно поддаются измерению. Но эти достижения также в обязательном порядке должны замечаться, оцениваться и награждаться. В противном случае в системе качества будут недоделки и упущения, по некоторым направлениям развития мотивация действия будет слабая, естественно и результаты будут незначительные [3].

Премиальная модель оплаты труда имеет преимущества:

- она учитывает результаты и заинтересованность работников,
- она приводит к тому, что сотрудник идентифицирует себя со своими целями, а значит и с целями предприятия.

Помимо внешней мотивации не стоит и забывать о внутренней. Внутренняя мотивация действует эффективнее, но внедрять ее труднее. Для понимания ее значения необходимо твердо усвоить несколько истин:

1. Работа это продолжение жизни человека, на ней он проводит огромную часть своей жизни. Это время должно проводиться с удовольствием, а не рассматриваться как отбывание тяжелой повинности;

2. Работа должна морально удовлетворять человека, он должен видеть результаты своего труда, его полезность и необходимость.

3. Человек на работе должен ощущать свой социальный рост, то есть повышение знаний, авторитета среди коллег, в семье и т.д.

К основным методам внедрения внутренней мотивации относятся отношение руководства к рядовым работникам, создание и работа кружков качества, проведение опроса среди сотрудников, работа по сплочению рабочего коллектива, как сейчас говорят внедрение корпоративной культуры, выдвижение лозунга «Моя фирма - моя семья», постоянное профессиональное обучение и т.д.

Кружки качества существуют постоянно. Они формируются из непосредственных исполнителей работы – рабочих. Участие в кружках должно быть добровольное, состав формируется произвольно по интересам и симпатиям. Встречи происходят регулярно, примерно 1 час в 2-4 недели, причем в рабочее время. На этих встречах сотрудники могут в свободной непринужденной обстановке обсудить свои текущие производственные дела, рассказать о проблемах и достижениях, поделиться передовыми приемами работы. Простые рабочие часто понимают сущность технологического процесса лучше инженеров и дают очень полезные советы и рекомендации. В кружках опытные рабочие – ветераны обучают новичков своим передовым методам работы, происходит большее сближение людей, повышается доброжелательность в коллективе, что поднимает творческий и производственный потенциал работников.

Опросы проводят систематически, на определенные темы и анонимно. Основная цель опросов определить правильность стратегии внедрения системы качества, выявить просчеты, ошибки и внести соответствующие коррективы в процесс. Можно рекомендовать следующие темы для опросов:

- предпринимательская культура;
- ясность стратегии предприятия и твоя личная роль в этой стратегии;
- отношение к собственной работе;
- оценка управленческих действий руководства;
- сотрудничество с коллегами по работе и другими отделами;
- удовлетворенность заработной платой;
- вовлечение в постоянный процесс повышения качества;
- возможность профессионального обучения и повышения квалификации;
- карьерный рост.

Конечно, от сотрудников нельзя ожидать беспристрастности. Они люди зависимые, негативный отзыв о деятельности предприятия, его руководстве может оказать влияние на их положение на предприятии и не всегда в лучшую сторону. Поэтому необходимо вовремя, то есть до опроса, информировать сотрудников о его целях опроса. Сотрудникам должно быть ясно, что должно быть достигнуто результатами опроса. В противном случае могут возникнуть различные домыслы. Каждый сотрудник найдет свою интерпретацию и в соответствии с ней будет отвечать.

При опросе очень важно соблюдение условий:

- опрашиваемые должны видеть смысл опроса;
- опрос должен проводиться анонимно;
- результаты опроса должны быть доведены до сведения всех сотрудников, причем абсолютно правдиво и достоверно;
- результаты опроса должны быть использованы в текущей деятельности предприятия, и это должны увидеть все [4].

В заключение хотелось бы сказать, что работа по созданию мотивации к качественному труду должна проводиться менеджерами постоянно и системно, это работа требует затрат ресурсов, но если подсчитать, во что обходятся потери от брака, потеря имиджа и клиентов, выяснится, что эта работа самая оптимальная и менее расходная.

В условиях ПФ ТОО «KSP Steel» активное внедрение мотивации является актуальным элементом процесса, который обеспечивает взаимность интересов работодателя и персонала и гарантирует эффективность деятельности организации. Это связано с тем, что применяемый процессный подход позволяет определить цели и критерии не только в области качества, но и в целом по предприятию, понять результативность предпринимаемых бизнес-шагов и оценить эффективность используемых средств.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Сейфуллаева М.Э. Международный менеджмент. – М.: Изд-во «Проспект», 2013. – 260 с.
- 2 Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2008.
- 3 Кардашов В. Мотивация персонала: теория и практика. // Человек и труд. – 2002. – №10. – С. 80-83.
- 4 Мазаева Н. Качество трудовой жизни – важная составляющая менеджмента персонала // Проблемы теории и практики управления. – 2004. – №3.

REFERENCES

- 1 Seyfullaeva M.Ye. Mezhdunarodnyy menedzhment. – M.: Izd-vo «Prospekt», 2013. – 260 s.

2 Egorshin A.P. Motivaciya trudovoy deyatelnosti: uchebnoe posobie. – 2-e izd., pererab. i dop. – М.: INFRA-M, 2008.

3 Kardashov V. Motivaciya personala: teoriya i praktika. // Chelovek i trud. – 2002. – №10. – S. 80-83.

4 Mazaeva N. Kachestvo trudovoy zhizni – vazhnaya sostavlyayushhaya menedzhmenta personala // Problemy teorii i praktiki upravleniya. – 2004. – №3.

ТҮЙІН

С.О. Сулеева,

Ж.М. Ықсан, техника ғылымдарының кандидаты

С. Торайғыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті (Павлодар қ.)

«Өмір сапасы» моделін зерттеу және оның шығарылатын өнім сапасына тигізетін әсері

Мақалада «KSP Steel» ЖШС ПФ құбыр илемдеу өндірісі жағдайларында «еңбек өмірі» сапасының моделін талдау нәтижелері мен оның өндірілетін өнімнің сапасына әсері көрсетілген. Жұмысшының еңбек өмірінің сапасына әсерін тигізетін негізгі факторлар анықталды. Еңбек өмірін жақсарту бойынша жаңа модель ұсынылды.

Түйін сөздер: экономикалық жүйе, мотивация, сапаны бақылау, сапа.

RESUME

S.O. Suleyeva,

Zh.M. Yksan, Candidate of Technical Science

Pavlodar State University after S. Toraigyrov (Pavlodar)

«Quality of life» model and its impact on the product quality

The article presents the results of analysis of the model quality «career development» and its impact on the quality of products in terms of production pipe rolling PB LLP «KSP Steel». There are defined the main factors affecting the quality of career development of the employee. A new model improving the «quality of life» is suggested.

Keywords: economic system, motivation, quality control, analysis, quality.

УДК 336.77.004.414

В.П. Шеломенцева, доктор социологических наук, кандидат экономических наук
Инновационный Евразийский университет (г. Павлодар),

А.С. Исабекова

АО «Kaspi bank» (г. Павлодар)

E-mail: isabekova123@mail.ru

Роль карты рисков в управлении компанией

Аннотация. В данной статье рассматриваются карта рисков как инструмент эффективного управления компанией, цели построения карты рисков, методы, количественная оценка и моделирование карты рисков для успешной деятельности организации.

Ключевые слова: карта рисков, организация, компания, управление рисками, стратегия управления, тактика управления.

Вопросы предупреждения и снижения рисков становятся все более востребованным бизнесом. Каждая организация вынуждена принимать на себя риски для достижения своих целей, и риск-менеджмент призван оптимизировать набор рисков. В условиях, когда субъекты рыночных отношений рискуют не только собственными, но и, главным образом, заемными ресурсами, последствия становятся более острыми. В случае неудачи теряет не только организация, но и ее контрагенты.

Управление риском включает в себя стратегию и тактику риск-менеджмента.

Стратегия управления – это выработка направлений и способов для достижения поставленной цели, основанных на долгосрочном прогнозировании и стратегическом планировании. При этом