

В результате анализа определены две относительно «слабых» позиции основных положений техники Г. Тагути: функция потерь качества и планирование экспериментов.

Показана практическая несостоятельность математического выражения функции потерь качества функции «сигнал/шум» $L(t)$ [1]. Предложено в качестве практически реализуемой функции «сигнал/шум» $L(t)$ использовать показатель функции на основе стандартизованного статистического показателя результативности C_{pk} – индекса воспроизводимости процесса [2]. Индекс воспроизводимости как соотношение допуска T параметра процесса и фактического разброса процесса $6s$ (s – стандартное отношение результатов воспроизведения процессом значений показателя качества) в обязательном порядке оценивается при валидации процесса и выступает паспортной характеристикой воспроизводимости процесса.

Предложены варианты математического представления функции «сигнал/шум» $L(t)$ на основе индекса воспроизводимости процесса C_{pk} в зависимости от вида поля допуска параметра: 1) «номинальное – лучшее»; 2) «максимальное – лучшее»; 3) «минимальное – лучшее» [1].

Литература

1. Taguchi Methods. Case Studies from U.S. and Europe / Yuiin Wu, Principle Editor: 1989 by the American Supplier Institute, Inc.
2. Ford Motor Company (1984). Continuing Process Control and Process Capability Improvement. Ford Motor Company, Dearborn, MI.

УДК 371.3

ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ МЕНЕДЖМЕНТА ПЕРСОНАЛА ВО ВЗАИМОСВЯЗИ С РАЗВИТИЕМ НАУКИ УПРАВЛЕНИЯ

Магистрант гр. 1-54 80 01 Степанова Е. Л.

Д-р техн. наук, профессор Соломахо В. Л.

Белорусский национальный технический университет, Минск, Беларусь

История менеджмента персонала в эволюционном ключе рассматривается как процесс становления автономности и формирования самостоятельного научного подхода.

Истоки современной системы менеджмента управления персоналом уходят в далекое прошлое, когда создавались первые трудовые отношения. Ремесленный труд – это самая начальная стадия трудовых отношений, для которых были свойственны поддержание установившейся организации работы, вознаграждения за нее, установление режима труда, а также надзор за производительностью труда исполнителя.

Промышленная революция выжила мелкие мануфактуры и мастерские, заменив их производствами с относительно большим количеством рабочих, связанных сложной структурой производственных отношений, «узкой» специализацией исполнителей. Все это привело к резкому изменению интенсивности труда персонала.

Исторически сложилось так, что практически до середины XX в. управление персоналом как оригинальная функция не выделялось – доминирующим направлением в управлении персоналом являлось жесткое поддержание дисциплины труда с целью обеспечения максимальной производительности труда каждого работника.

По мере того, как труд человека, а не машин, становится основополагающим фактором в успехе предприятия, возникает необходимость в эффективном управлении персоналом посредством создания условий для его профессионального роста, комфортной среды и условий труда.

Впервые идею о научной составляющей к управлению персоналом продвинул Фредерик Тейлор [1]. Его внимание было сосредоточено на увеличении производительности труда путем реконструкции психологического подхода как у администрации предприятий, так и их работников.

Не менее выдающимися личностями в области становления управления персоналом являются Гаррингтон Эмерсон и супруги Гилберт [2]. Эмерсон уделял пристальное внимание совокупности в решении задач организации производства и управления им. Идеология школы

Гилбертов сводится к применению наблюдений, замеров, логического мышления и аналитических методов в целях усовершенствования технологических операций. Также большое влияние оказала практика Форда, который декомпозировал процесс создания каждого изделия до простейших «операций-движений», что позволило усилить технологическую дисциплину, улучшить культуру производства, в значительной мере снизить себестоимость выпускаемой продукции без значительных затрат на повышение профессиональной подготовки персонала [1].

Личный вклад на исследования в области менеджмента в формировании и развитии управления персоналом как самостоятельного направления научных исследований, оказали такие авторитеты в области менеджмента, как Taylor, Эмерсон, Гуго, Вебер, Файоль, Follet, Форд, Мейо, Шухарт, Барнард, Деминг, Drucker, Бир, Макгрегор, Фейгенбаум, Маслоу, Рассел, Чандлер, Hammer, Rampersad, Джуран, Гейтс, Макарова, Ашкинази, Полховская и другие.

Можно говорить о том, что постоянные исследования вопросов, связанных с управлением персоналом, сыграли решающую роль в создании современных представлений о построении системы менеджмента персонала и разработки комплекса инструментов для ее практической реализации.

Литература

1. Ермакова, Д. М. Менеджмент качества: история возникновения и развития / Д. М. Ермакова, В. П. Часовских, М. П. Воронов // Научное обозрение. Экономические науки. – 2016. – № 4 – С. 19–26.
2. Костенко, Е. П. История менеджмента: учебное пособие / Е. П. Костенко, Е. В. Михалкина. – Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2014. – 606 с.

УДК 371.3

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ ПУТЕМ КОНКРЕТИЗАЦИИ ТРЕБОВАНИЙ К ИХ КОМПЕТЕНТНОСТИ И ОСВЕДОМЛЕННОСТИ

Магистрант Степанова Е. Л.

Д-р техн. наук, профессор Соломахо В. Л.

Белорусский национальный технический университет, Минск, Беларусь

В условиях современной быстроменяющейся рыночной среды от организации требуется поиск новых методов осуществления своей деятельности с последующей корректировкой приоритетов для повышения эффективности жизнедеятельности организации.

Одним из важнейших факторов, обеспечивающих конкурентные преимущества организации, является персонал, который играет ключевую роль в формировании экономической стабильности компании и определяет перспективы ее стратегического развития.

Поэтому логично, наряду с решением технических задач, стоящих перед организацией, совершенствовать систему используемых и создания новых эффективных процедур в области управления человеческими ресурсами. Реализация бизнес-стратегий невозможна без квалифицированных и мотивированных работников, компетенции и профессиональный потенциал которых является ключевым фактором повышения эффективности организации.

Само понятие «компетенция», латинского происхождения, переводится как «соответствовать», было введено в 1959 г. Уайтом для описания способностей выпускника учебного заведения [2]. Применительно к управлению персоналом термин «компетенция» применил Р. Бояцис [2], определив его как сумму способностей личности, направляемых для достижения желаемых результатов.

Компетентность (выраженная способность применять навыки) – полностью новое понятие в стандартах серии ИСО 9000. Примечательно, что в первой (1987 г.) и второй (1994 г.) редакциях стандарта не уделялось внимание и не прослеживалась взаимосвязь между качеством продукции и уровнем компетентности человека, его производящего. Использование термина «компетентность», безусловно, подчеркивает важность соответствия квалификации людей выполняемой ими работе и, таким образом, усиливает данное требование. Таким образом, компетентность – это те специфические знания и навыки, которые