

В условиях постоянно меняющегося положения на рынке рабочей силы организациям целесообразно иметь инструмент, позволяющий грамотно управлять кадрами и принимать управленческие решения по использованию потенциала работников в соответствии с предъявляемыми к ним требованиями. Таким инструментом является кадровая служба организации, деятельность которой влияет на эффективность функционирования персонала.

Кадровая служба представляет собой комплекс специализированных подразделений организации, призванный управлять персоналом. Основной задачей кадровой службы в организации является создание системы управления персоналом, ориентированной на выполнение всех основных функций, присущих управлению кадрами.

Функции кадровой службы зависят от организационной структуры организации, но в широком смысле они являются частью общей политики организации, связанной с человеческими ресурсами.

В состав кадровой службы входят занятые в ней вносятся служащие (руководители, специалисты, другие служащие). Работы, выполняемые рабочими, и соответственно их профессии не характерны для реализации функций кадровой службы. Так, обязанности по управлению кадрами могут быть возложены на работника, который осуществляет свои трудовые функции по другому направлению деятельности, например, юристконсульта. В этом случае в должностные обязанности юристконсульта включаются функции работника кадровой службы (например, специалиста по кадрам).

Необходимо знать, что должностные обязанности служащих, в т.ч. работников кадровой службы, определяют в их должностных инструкциях, для разработки которых применяют соответствующие квалификационные характеристики должностей, содержащиеся в выпусках ЕКСД. В квалификационной характеристике каждой должности служащего представлены наиболее характерные для каждой должности виды работ, исходя из установленных в отраслях экономики разделения и кооперации труда.

УДК 005.6

ТQM КАК ФИЛОСОФИЯ ВСЕОБЩЕГО УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ

Демиденко В.А.

Научный руководитель: ст. преподаватель Аснович Н.Г.

TQM (Total quality management) - это подход к управлению компанией на основе непрерывного улучшения деятельности.

TQM можно определить, как подход к управлению организацией, сфокусированный на качестве. Целью повышения качества является удовлетворение потребителей и получение выгоды всеми заинтересованными сторонами (работники, владельцы, смежники, поставщики) и обществом в целом.

Философия всеобщего менеджмента качества базируется на нескольких основных принципах: ориентация на потребителя, вовлечение персонала, процессный подход, единство системы, стратегический и систематический подход, непрерывное улучшение, принятие решений на основе фактов, коммуникации.

Для разработки системы управления качеством на основе философии TQM могут применяться несколько стратегий.

Организация может выбирать наиболее подходящую стратегию исходя из сложившихся условий ее работы: стратегия поэтапного внедрения TQM, стратегия применения теории TQM, стратегия применения модели для сравнения, стратегия применения критериев премий по качеству.

Всеобщее управление качеством нельзя рассматривать в отрыве от всеобщей ответственности по обеспечению качества, охватывающей все этапы жизненного цикла изделия, начиная от исследований и разработки, производства, сбыта и послепродажного обслуживания. Стоит отметить и основную проблему для внедряющих процедуры TQM, и это - человеческий фактор. Такие серьезные изменения, которые влечет за собой внедрение TQM, обязательно отразятся и на корпоративной культуре, и на сложившихся десятилетиями процессах. И большинство из этих изменений коснутся многих сотрудников предприятия.

От воли и последовательности руководства компании зависит, сможет ли она преодолеть эти проблемы и сделать своих сотрудников сторонниками этих преобразований.

УДК 339.138

ВАЛЮТНЫЕ РИСКИ

Демиденко В.А.

Научный руководитель: ст. преподаватель Унукович И.В.
Белорусский национальный технический университет