

Жданова Ольга Николаевна

ПЕРСОНАЛ КАК КЛЮЧЕВОЙ СИСТЕМООБРАЗУЮЩИЙ ФАКТОР СИСТЕМЫ "ОРГАНИЗАЦИЯ"

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2010/3-2/31.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2010. № 3 (34): в 2-х ч. Ч. II. С. 102-103. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2010/3-2/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

Общее количество баллов, которое могло набрать оцениваемая КПС - 83. В итоге удалось получить оценку подразделений маркетинга следующих КПС (Таблица 1): 1. ООО «Супермаркет» торговый комплекс «Омич и К^о» холдинга «Бакалея-сервис»; 2. ООО ТД «Речник»; 3. ИП Бикулова М. Б. Магазин «Продукты». По результатам рейтинговой оценки представленной в таблице, можно определить ранг КПС.

На основании проведенной оценки, можно выявить наиболее проблемные стороны деятельности конкретного подразделения, конкретной функции, так и во всей совокупной деятельности обследованных КПС.

Предложенная методика является общедоступной и легко применимой в различных отраслях экономики и в различных КПС.

УДК 331.08

Ольга Николаевна Жданова

Томский политехнический университет, Юргинский технологический институт ТПУ

ПЕРСОНАЛ КАК КЛЮЧЕВОЙ СИСТЕМООБРАЗУЮЩИЙ ФАКТОР СИСТЕМЫ «ОРГАНИЗАЦИЯ»

Вспомним опыт успешных бизнесменов. Благодаря чему их компаниям удавалось выжить и подняться в годы острейших кризисов? Благодаря команде и людям, которые в критические моменты способны творить чудеса. Вот, что написал в своей книге «Карьера менеджера» глава корпорации «Крайслер» Ли Якокка: «Никогда прежде я, по существу, не знал, как поведут себя люди в трудный час. А теперь я узнал, что большинство их кинется вам на помощь. ...Я узнал также, что люди способны в кризисной ситуации сохранять присутствие духа и действовать совершенно спокойно. ...Я обнаружил, что люди готовы пойти на большие жертвы, если все остальные разделяют их судьбу. Когда жестокие испытания ложатся в равной мере на всех, можно горы свернуть» [2].

Последнее время из наемной рабсилы персонал перешел в новую ценностную категорию - «человеческий капитал», существенно «прибавив в весе». Особенность капитала - в его самовозрастающей стоимости. Другая важная характеристика капитала (в основном овеществленного) - моральный и физический износ. Именно человек обеспечивает прирост стоимости совокупного капитала. Человек обладает совершенно уникальными чертами: креативность и потенциал. Когда человек «на своем месте», он является самовозрастающей ценностью и никакая инфляция или кризис «не съедят» эту ценность. В моменты кризисов потенциал «человека творческого» увеличивается. Должность, занимаемая им, не имеет особого значения, здесь важно другое - он занимается своим делом.

Потребность человека в самореализации, в целостном развитии личности отражается на всех сферах его жизни. Ценность человека (в отличие от любых других форм капитала) способна возрастать несоизмеримо больше, чем обеспечивают вложенные в его развитие средства организации.

При постоянной изменчивости ситуации, анализа большого количества разнородных данных и необходимости оперативного принятия адекватных и эффективных решений менеджера, успешность организации возможна только при условии результативной работы всего коллектива, всей команды [1].

Сегодня на первый план стали выходить проблемы, которые ранее если и наблюдались, то оказывались в самом конце проблемного списка:

- потребность постоянного увеличения бюджета расходов на персонал;
- текучесть квалифицированного персонала;
- привлекательность организации в глазах, как инвесторов, так и собственного персонала; организации;
- повышение стоимости нематериальных активов организации и, в частности, интеллектуального капитала организации;
- компенсация потери «гениальных голов» [3].

На практике решающими в конкурентной борьбе становятся люди и информация. К информационным технологиям топ-менеджмент компаний проявляет самое активное внимание, в них вкладываются огромные ресурсы, они фигурируют в ранге стратегических задач. Иная ситуация в большинстве организаций сохраняется с персоналом. В составе руководства организации (уровень стратегического управления) директор по управлению персоналом, как правило, не входит. В такой ситуации руководитель организации часто оказывается дистанцированным от процессов, связанных с персоналом, а HR-директор - от стратегии организации. При этом теряется простая и очевидная связь: достижение стратегических целей компании обеспечивает его персонал.

Можно выделить следующие актуальные проблемы для большинства организаций:

- цели системы управления персоналом субъективны, неполны и неопределенны;
- кадровая политика, поддерживающая стратегию компании в целом, практически отсутствует;
- роль кадровых служб не воспринимается как стратегическая функция;
- формально осуществляется планирование и прогнозирование потребности в кадрах, отсутствует целевое планирование;
- акценты в работе с персоналом смещены на учетные функции, формальные процедуры планирования и контроля в ущерб функциям развития;

- часто отдельные функции не связаны, отсутствует системность;
- в вопросах управления персоналом линейные руководители не ощущают реальной поддержки со стороны соответствующих служб;
- отсутствие документации, регламентирующей функции по управлению персоналом;
- недостаток профессионализма в области управления персоналом как одна из причин всего вышеперечисленного.

А поскольку миссия руководителя - развивать бизнес, то в результате и система управления персоналом оказывается настроенной на главное - на цели бизнеса. В итоге достигается стратегическая цель всей системы управления персоналом - развитие бизнеса организации за счет максимально эффективного использования человеческого капитала. Эта интегрирующая цель позволяет объединить в стройную, целостную систему все многообразие функций управления персоналом, в числе которых выделить необходимо:

- формирование кадровой политики - стратегии и бизнес-плана по персоналу;
- кадровое планирование;
- обучение и развитие персонала;
- работа с кадровым резервом компании;
- оценка эффективности труда работников и подразделений;
- компенсационная политика компании и немонетарная мотивация персонала;
- корпоративная культура, социальное развитие и формирование системы коммуникаций;
- организационное развитие;
- кадровое делопроизводство, трудовые отношения;
- организация труда.

Многообразие этих функций даёт возможность внедрять функцию за функцией, так обычно и делают. В этом случае под сомнением эффект для бизнеса организации. Создание системы управления персоналом следует начинать с проектирования ее целостного образа с помощью метода построения дерева целей. Основной точкой, из которой вырастет ветвистое дерево, должна стать стратегия бизнеса организации, все остальные ветви, исходящие из нее, суть многообразие средств достижения этой главной цели [4].

Список литературы

1. **Третьякова Е.Р.** Оценка трудового потенциала организации // Менеджмент России за рубежом. 2009. № 1. С. 136-143.
2. **www.bizoffice.ru**
3. **www.personal-mix.ru**
4. **www.mainjob.ru/publications**

УДК 338.512

Ольга Владимировна Иконникова

Всероссийский заочный финансово-экономический институт (филиал) в г. Архангельске

МЕТОДЫ УЧЕТА ЗАТРАТ В РАСТЕНИЕВОДСТВЕ[©]

Учет затрат играет важную роль в общей системе бухгалтерского учета любого экономического субъекта, и его грамотное ведение позволяет не только правильно формировать себестоимость продукции и определять финансовые результаты деятельности организации, но и выявлять резервы снижения себестоимости и повышения эффективности деятельности, и принимать обоснованные управленческие решения.

Учет затрат в сельском хозяйстве имеет определенную специфику, связанную с особенностями производственного процесса в данной отрасли, важнейшими из которых являются его сезонность и значительный временной разрыв между произведенными затратами и полученным доходом. Так, в растениеводстве значительная часть затрат связана с проведением весенней посевной кампании, урожай же (например, зерновых) собирается поздним летом или даже осенью.

Особое место в процессе организации производственного учета играет выбор метода учета затрат и калькулирования себестоимости продукции, под которым принято понимать совокупность способов и приемов учета, которые позволяют определить фактическую себестоимость продукции.

Методы учета затрат обычно классифицируются по трем основным признакам: объекту калькулирования (отношению затрат к процессу производства), оперативности учета затрат и полноте затрат, включаемых в себестоимость продукции. На выбор метода учета затрат влияют как особенности производственного процесса, так и возможности организации.