

УДК 658.3 (075)

РАЗВИТИЕ СТАНДАРТОВ В УПРАВЛЕНИИ КАЧЕСТВОМ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

© 2015

Л.В. Сергеева, кандидат педагогических наук, доцент кафедры «Менеджмент организации»
Тольяттинский государственный университет, Тольятти (Россия)

Аннотация. Принцип системы менеджмента качества «вовлечение работников» является весьма актуальным для HR-менеджеров, поскольку именно персонал является основой организации. Требования стандарта ISO 9001 к менеджменту человеческих ресурсов получили свое развитие в новом стандарте ISO 10018.

Ключевые слова: управление качеством; управление качеством человеческих ресурсов; ИСО 9001; ИСО 10018.

Понятие качества актуально всегда и предметно обсуждается в научной среде и практиками. Современное представление о качестве сформировано путем развития и осмысления технологических, производственных, социальных процессов, непрерывного совершенствования методов управления этими процессами для обеспечения качества, стандарты которого постоянно пересматриваются, проверяются и адаптируются.

Семейство стандартов ИСО серии 9000, как известно, было разработано для того, чтобы обеспечить организации всех типов и размеров инструментом для функционирования систем менеджмента качества (СМК). Они получили повсеместное признание: стандарты могут применяться в любой организации, независимо от характера ее деятельности и вида предоставляемых услуг.

Стандарты ИСО серии 9000 регламентировали требования к управлению организацией с точки зрения обеспечения качества ее деятельности. Любая организация имеет систему менеджмента, представляющую собой совокупность организационной структуры, полномочий и ответственности, существующих в рамках ее деятельности, трудовых, материальных и финансовых ресурсов и т.д. В основе СМК лежат кратко сформулированные восемь принципов:

- ориентация на потребителя;
- лидерство руководителя;
- вовлечение работников;
- процессный подход;
- системный подход к менеджменту;
- постоянное улучшение;
- принятие решений, основанное на фактах;
- взаимовыгодные отношения с поставщиками.

Перечисленные принципы являются неотъемлемой частью стандартов ИСО 9000 и базовыми стандартами систем менеджмента.

Императив «вовлечение персонала» стандарты ИСО серии 9000, декларируют, как один из основополагающих принципов в системах менеджмента, построенных на основе международных стандартов в области управления (ISO 9001, ISO 14001, ISO 26000, OHSAS 18001 и т.п.).

Требования стандарта ISO 9001 к менеджменту человеческих ресурсов изложены в разделе 6.2.1, где говорится о компетентности на основе не только образования, подготовки и опыта, но и навыков [1].

В требованиях к системе экологического менеджмента [3, п.4] отдельный раздел посвящен компетентности, подготовке и осведомленности: «Организация должна обеспечить обусловленную соответствующим образованием, подготовкой или практическим опытом компетентность любого(ых) лица (лиц), выполняющего(их) для нее или по ее поручению задания, потенциально связанные с возможными значимыми воздействиями на окружающую среду. При этом необходимо обеспечить сохранность соответствующих записей» [3, п. 4.4.2].

В 2012 году летом принят новый стандарт, ISO 10018:2012 «Менеджмент качества. Руководящие указания по вовлеченности и компетентности персонала», который устанавливает принципы по обеспечению вовлеченности персонала. Этот стандарт полезен как для специалистов в области качества, так и для руководите-

лей организаций. В стандарте даны генеральные линии по:

- процедурам, которые могут применяться в организации для реализации и поддержания участия и компетентности персонала;
- мероприятиям, которые могут предприниматься для повышения участия персонала;
- мероприятиям, которые могут предприниматься для выполнения требований системы менеджмента качества, например, описанных в ISO 9001.

В мае 2014г. Федеральным агентством по техническому регулированию и метрологии принят ГОСТ Р ИСО 10018-2014 Менеджмент качества. Руководящие указания по вовлечению работников и их компетентности – это аутентичный текст с ISO 10018-2012 [2].

В современном мире разделение моделей управления персоналом весьма условно: особенности американской, немецкой, японской или шведской модели управления связывают не столько со страной, сколько со стилем управления персоналом и принятых форм взаимодействия в коллективе. Несмотря на особенность человеческих ресурсов, процессы управления персоналом нуждаются в формализации.

ISO 10018 – это акцент на человеческий фактор в управлении качеством. Основное содержание нового стандарта – описание действий для обеспечения компетентности персонала и вовлечение всех сотрудников в общее дело.

Руководящие указания, связанные именно с персоналом существовали и ранее. Так ISO 10015 «Руководящие указания по обучению» адаптирован в России в качестве стандарта ГОСТ Р, но этот стандарт не предназначен для сертификации. Центральными понятиями в этом нормативе являются компетентность и обучение.

Система менеджмента кадрами многогранна, она включает в себя все аспекты взаимодействия сотрудников с организацией.

HR-менеджмент, управление персоналом является ключевым и самым сложным процессом в управлении организацией. Проектирование человеческих ресурсов носит глубокое и всестороннее, включает широкий перечень показателей – ориентиров для реализации их в практике управления. Для эффективного использования человеческого потенциала важно представлять, какие именно показатели определяют понятие – «качество человеческих ресурсов».

В теории управления персоналом существует немало подходов к управлению. В XX веке за короткий с исторической точки период управление персоналом претерпело эволюцию от парадигмы управления кадрами до формализации требований в виде стандартов качества человеческих ресурсов во всех сферах общественного производства. Понятие «человеческие ресурсы» выражает иную сущность, другое качество труда и трудовых отношений.

Любое предприятие, организация – это сложная система и внутри нее в зависимости от целей можно выделить несколько взаимодействующих между собой структур. В отличие от крупных организаций на малых предприятиях функции структурных подразделений не дифференцируются, а наоборот, интегрируются порой

до такой степени, что даже у директора нет заместителей, а во время его отсутствия функции руководителя берет на себя кто-то из линейных руководителей. Часто всякого рода совмещение приходится наблюдать у менеджеров по управлению персоналом. Существует насущная потребность в эффективном HR-менеджменте.

Проектирование системы управления персоналом нельзя отделить от проектирования системы управления организацией, и наиболее эффективный персонал – это мотивированные, квалифицированные сотрудники, ориентированные на ценности компании. Для каждого предприятия важно определить систему показателей качества человеческих ресурсов и уже относительно нее рассчитывать их влияние на эффективность работы организации, которая определяется по ряду показателей.

Основная проблема специалистов по работе с персоналом – это большое количество задач решаемых задач, функций и процессов, которыми необходимо оперативно и качественно управлять (см. рис. 1).



Рисунок 1. – Основные процессы управления персоналом

HR- менеджер для качественного выполнения своих профессиональных задач должен иметь в руках формализованные процедуры.

Для оценки качества человеческих ресурсов используют разные методы, среди которых наиболее известные:

1. Расчет индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП), разработанного Программой развития ООН.
2. Показатели трудового потенциала по ряду факторов: социально-демографический; квалификационный; личностный; психофизический.

Проблема совершенствования системы управления персоналом связана как с постоянно решаемыми задачами повышения эффективности управления в области HR-менеджмента, так и с новыми экономическими и технологическими реалиями:

- потребность в постоянном притоке новых кадров;
- территориально-распределенная организационная структура бизнеса (холдинг, группа компаний, дилерская сеть, множество офисов, филиалов, представительств);
- неэффективная работа по поиску и подбору кандидатов, соискателей;
- большая численность нанятых сотрудников;
- различия в квалификации специалистов; необходимость в разработке системы индикаторов, категорий, в широком использовании высококвалифицированных кадров;
- потребность в централизованном ведении процессов тестирования, обучения, подготовки (в рамках единой информационной среды);
- сложность расчетных операций по заработной плате; стремление к ведению безошибочного финансового учета расходов на персонал;
- проблемы с текучестью кадров;
- необходимость централизации накопленных специалистами знаний в единой информационной базе (про-

грамме, системе);

- современный стиль управления компанией; желание руководства следовать современным тенденциям, инновациям;
- постоянно возрастающая конкуренция в производственной, торговой и других сферах бизнеса;
- потребность в новых HR-технологиях, в том числе – информационных.

Обоснование методов и процедур планирования человеческих ресурсов для обеспечения эффективного развития современных организаций в условиях противоречивых и многоцелевых потребностей в кадрах – задача, которую решают в рамках разработки современных концепций управления персоналом.

Менеджеры по управлению персоналом ищут и выработывают общие подходы к управлению персоналом, управленческая наука стала всерьез подходить к решению проблем, связанных с человеческим ресурсом.

Принцип “вовлечение работников” является весьма актуальным для HR-менеджеров, поскольку именно персонал является основой организации. Без работников организация не сможет существовать.

Стандарты ИСО 9000 теперь адресованы, в том числе, и к персоналу, так как содержат требование, чтобы до работников доводилась вся необходимая информация, чтобы они осознавали значимость и важность своей работы, способствуя тем самым достижению, как собственных целей, так и целей организации.

Стандарт ИСО 9001 устанавливает требование компетентности персонала всех уровней, а новый стандарт ISO 10018 устанавливает принципы максимального участия персонала компаний в процессе внедрения системы менеджмента качества и дает конкретные рекомендации о том, где улучшение использования человеческих ресурсов может помочь, чтобы обеспечить выполнение требований ISO 9001. Конечные потребители стандарта ISO 10018 не только специалисты HR-менеджмента, нормативный способ управления персоналом предлагается всей системе менеджмента.

Сейчас обсуждается новая редакция ISO 9001. Потребности пользователей стандарта будут, как говорят разработчики, отражены в новой версии стандартов. Т.к. стандарт ISO 10018 напрямую связан с ISO 9001, то изменения в тексте стандарта, связанные с развитием СМК, приведут и к изменениям в ISO 10018, и этот стандарт будет корректироваться.

В рыночных условиях человеческие ресурсы представляют собой сложные многомерные объекты. Следовательно, проектирование человеческих ресурсов будет носить более глубокое содержательное наполнение и более широкий набор показателей и индикаторов как ориентиров на их реализацию в практике управления.

Во введении ISO 10018 говорится о том, что суммарная производительность систем менеджмента качества, в конечном счете, зависит от участия компетентного персонала и их надлежащей интеграции внутри организации. Участие людей важно для того, чтобы система менеджмента качества организации достигла результатов, согласованных с ее стратегией и ценностями [2].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. ГОСТ ISO 9001-2011 Системы менеджмента качества. Требования [Электронный ресурс] URL: <http://protect.gost.ru/document.aspx?control=7&baseC=6&page=0&month=5&year=2014&search=9001&id=179785> (дата обращения: 26.03.2015г.).
2. ГОСТ Р ИСО 10018-2014 [Электронный ресурс] URL: <http://protect.gost.ru/v.aspx?control=8&baseC=1&page=0&month=-1&year=-1&search=&RegNum=1&DocOnPageCount=15&id=180972> (дата обращения: 18.03.2015г.).
3. ГОСТ Р ИСО 14001-2007. Системы экологического менеджмента. Требования и руководство по приме-

нию [Электронный ресурс] URL:
<http://docs.cntd.ru/document/gost-r-iso-14001-2007>
(дата обращения: 24.03.2015г.).

4. Актуальные проблемы управления персоналом [Электронный ресурс] //

Агентство по инновациям и развитию. 15.10.2014
URL: <http://www.innoros.ru/innovaciivkadrah/aktualnye-problemy-upravleniya-personalom> (дата обращения: 18.03.2015г.).

5. Ревкова, Е.Г. Современная парадигма управления персоналом [Электронный ресурс] URL: <http://www.quality-journal.ru/data/article/212/files/5.pdf> (дата обращения: 18.03.2015г.).

6. Федорова, Е. Система управления персоналом по стандарту ISO: методические рекомендации

[Электронный ресурс] // Справочник по управлению персоналом: 2009, № 10. URL: <http://www.pro-personal.ru/journal/315/8392/> (дата обращения: 18.03.2015г.).

7. Качалов, В.А. [Электронный ресурс] // Журнал «Методы менеджмента качества», 2012, №11 URL: <http://www.qcert.ru/rus/docs/publications/?action=showproduct&id=139&parent=5>

(дата обращения: 24.03.2015г.).

8. Armstrong M. Strategic Human Resource Management: A Guide to Action.- L: Kogan Page Ltd., 2008. 256 p.

9. Armstrong M. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice L: Kogan Page., 2009. - 880 p.

10. Daft R. New Era of Management. Mason: Thomson South-Western, 2008.- 848 p.

DEVELOPMENT STANDARDS QUALITY MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES

© 2015

L.V. Sergeyeva, candidate of pedagogical sciences, associate professor
of the department of «Management organization».
Togliatti State University, Togliatti (Russia)

Abstract. Principle of “employees involvement” quality management system is highly actual for HR-managers, because personnel is a real base of organization. Requirements of ISO 9001 standard to human resource management are further developed in new standard ISO 10018.

Key word: quality management; human resource quality management; ISO 9001; ISO 10018.

УДК 332

ОЦЕНКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЗЕМЕЛЬ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО НАЗНАЧЕНИЯ В ГЕОГРАФИЧЕСКИХ ЗОНАХ

© 2015

Н. П. Сидорова, кандидат экономических наук, доцент кафедры
«Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

Нижегородский государственный инженерно-экономический институт, Княгинино (Россия)

Аннотация. Нижегородская область, находится в центре европейской части нашей страны. Её границы за немногими исключениями, не совпадают со сколько-нибудь заметными природными рубежами. Расположение области в лесной и лесостепной природной зоне позволяет естественной внутренней границе в виде реки Волги иметь в своем многообразии почвенный и растительный покров. Данное деление области на Левобережье и Правобережье позволяет говорить об зонировании данных территорий по двум подходам, принятым в мировой практике - агроландшафтном зонировании и бассейновым подходом к зонированию водосборной территории. Первый подход предусматривает разграничение земель сельскохозяйственного назначения в соответствии с их имеющимся потенциальным уровнем пригодности для возделывания сельскохозяйственных культур. Второй подход заключается в разделе вод в Нижегородской области, который рекой Волгой создается основное различие между обеими зонами, при том, что все реки области относятся к бассейну Волги. Такое зонирование позволяет дать оценку землям сельскохозяйственного назначения, которые составляют 39,5 % в структуре земельного фонда области и являются преобладающей категорией в указанной структуре. Площади земель сельскохозяйственного назначения Правобережья в 2,3 раза превышают аналогичные площади Левобережья. В Левобережье земли сельскохозяйственного назначения составляют 23,2 % в структуре земельного фонда, в Правобережье – 54,8 %. Имея такое отличие, освоенность данных площадей высокая. В среднем 90% в каждой зоне приходится на сельскохозяйственные угодья. Оставшиеся земля представлены лесными землями, лесными насаждениями, не входящие в лесной фонд и несельскохозяйственными угодьями. В районах Левобережья доля земель категории «земли сельскохозяйственного назначения» в структуре земельного фонда колеблется значительно: от 9,9% до 47,4%. В районах Правобережья доля земель категории «земли сельскохозяйственного назначения» в структуре земельного фонда значительно больше, от 34,2 % до 90,6 %.

Ключевые слова: земли сельскохозяйственного назначения, сельскохозяйственные угодья, земельный фонд, категория земель, зонирование земель, географические зоны, Левобережье, Правобережье, Нижегородская область.

Земля как природный объект и природный ресурс представляет собой предмет постоянного наблюдения, контроля и анализа ее состояния и использования. Особая роль здесь принадлежит землям сельскохозяйственного назначения, которые являются основой для обеспечения страны продуктами питания, сырьем, являются средой обитания для растительного и животного мира, выполнения различных средо- и ресурсоформирующих функций. В связи с этим земли сельскохозяйственного назначения необходимо рационально и бережно использовать, заниматься воспроизводством и сохранением.

Территории поселений, городских округов и муниципальных районов проходят процедуру зонирования, предусмотренную Градостроительным Кодексом РФ.

Вопросы зонирования и регламентации режимов использования земель сельскохозяйственного назначения до сих пор не получили своего решения и законодательной поддержки. Зонирование – дифференциация территории по зонам, своеобразное расслоение географического пространства, где каждый слой – это зона. Под зоной понимают участок территории, выделенный с определенной целью по количественным и качественным критериям, для реализации конкретных функций. Ареал зоны обычно разорван, что отличает зонирование от районирования и сближает задачи зонирования с типологическим картографированием [13].

В связи с этим актуальной темой исследования является изучение использования земель сельскохозяйственного назначения в различных географических зонах.