

Интернет-журнал «Наукovedение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>

Том 7, №5 (2015) <http://naukovedenie.ru/index.php?p=vol7-5>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/118TVN515.pdf>

DOI: 10.15862/118TVN515 (<http://dx.doi.org/10.15862/118TVN515>)

УДК 658.5.011

Согомонян Тамара Кареновна

ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный технологический университет»

Россия, г. Краснодар¹

Аспирант

E-mail: tk515@mail.ru

РИНЦ: http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=644297

Солод Сергей Алексеевич

ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный технологический университет»

Россия, г. Краснодар

Доцент

Кандидат технических наук

E-mail: solod0781@mail.ru

Управление персоналом в системе управления охраной труда на машиностроительном предприятии с использованием процессного подхода

¹ 350072, Россия, г. Краснодар, ул. Московская, 2

Аннотация. Главной целью как процессного, так и любого другого подхода к управлению (в т.ч. управлению охраной труда) является результативность и эффективность работы предприятия, которые отражаются как в увеличении прибыли предприятия, так и в безопасности производственных процессов и работы персонала, за счет которой осуществляется функционирование предприятия в целом. Классическое применение процессного подхода к управлению сводится к использованию его в сфере экономических наук. Имеющиеся международные стандарты семейства ИСО 9000 регламентируют понятие процессного подхода применительно к управлению предприятием с точки зрения его менеджмента. Между тем, процессный подход может быть внедрен в работу предприятий машиностроения и рассматриваться применительно к охране труда и промышленной безопасности, в частности, к управлению персоналом данного предприятия. Применение процессного подхода в охране труда на сегодняшний день является новым направлением в работе машиностроительного предприятия. Объектом работы охраны труда был и остается персонал предприятия, управление которым является достаточно сложным процессом. В данной статье авторами проведена декомпозиция процесса управления персоналом на предприятии и обоснована эффективность использования процессного подхода в области охраны труда и промышленной безопасности.

Ключевые слова: управление персоналом; процессный подход; охрана труда.

Ссылка для цитирования этой статьи:

Согомонян Т.К., Солод С.А. Управление персоналом в системе управления охраной труда на машиностроительном предприятии с использованием процессного подхода // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 7, №5 (2015) <http://naukovedenie.ru/PDF/118TVN515.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/118TVN515

Введение. Любая деятельность в процессе выполнения трудовых обязательств может быть представлена в виде процесса. На сегодняшний день одним из перспективных и актуальных направлений в области управления охраной труда является процессный подход, преимущество которого заключено в отсутствии необходимости изменения организационной структуры предприятия при упорядочивании взаимодействия руководителей, специалистов и служб предприятий.

Согласно терминологии «European Quality», на основе которой базируются основные понятия, связанные с процессным подходом, под процессом понимают последовательность действий, которые создают дополнительные ценности путем преобразования с помощью ресурсов входящих элементов в требуемые выходящие.

Каждый процесс (технологический, производственный и т.д.) должен иметь свой вход и выход, который находит свое дальнейшее применение, при условии подачи требуемых ресурсов на входе. В процессном подходе принято, что выходные данные процесса подаются на входы другого процесса, а на входы поступают результаты других процессов.

Главной целью как процессного, так и любого другого подхода к управлению (в т.ч. управлению охраной труда) является результативность и эффективность работы предприятия, которые отражаются в увеличении прибыли предприятия, а также в безопасности производственных процессов и работы персонала, за счет которой осуществляется функционирование предприятия в целом.

Под функционированием предприятия, в соответствии с процессным подходом применительно к охране труда, подразумевается сеть взаимосвязанных и взаимодействующих процессов, для улучшения которого необходимо:

- выявить процессы;
- назначить их владельцев;
- описать процессы;
- установить цели и индикаторы эффективности процессов;
- определить ресурсы;
- наладить структуру процессов;
- управлять процессами на основе целей и индикаторов.

Сущность процессного подхода кратко можно охарактеризовать, как представление деятельности предприятия в области охраны труда в виде сети взаимосвязанных и взаимодействующих процессов и управления персоналом на основе цикла PDCA: планирование процесса - реализация процесса - контроль процесса - анализ результатов и совершенствование процесса. На рисунке 1 проиллюстрирована сущность такого подхода на примере машиностроительного предприятия.

На основе целей процессов устанавливаются индикаторы. Индикаторы устанавливаются таким образом, чтобы по ним можно было измерить степень достижения цели.

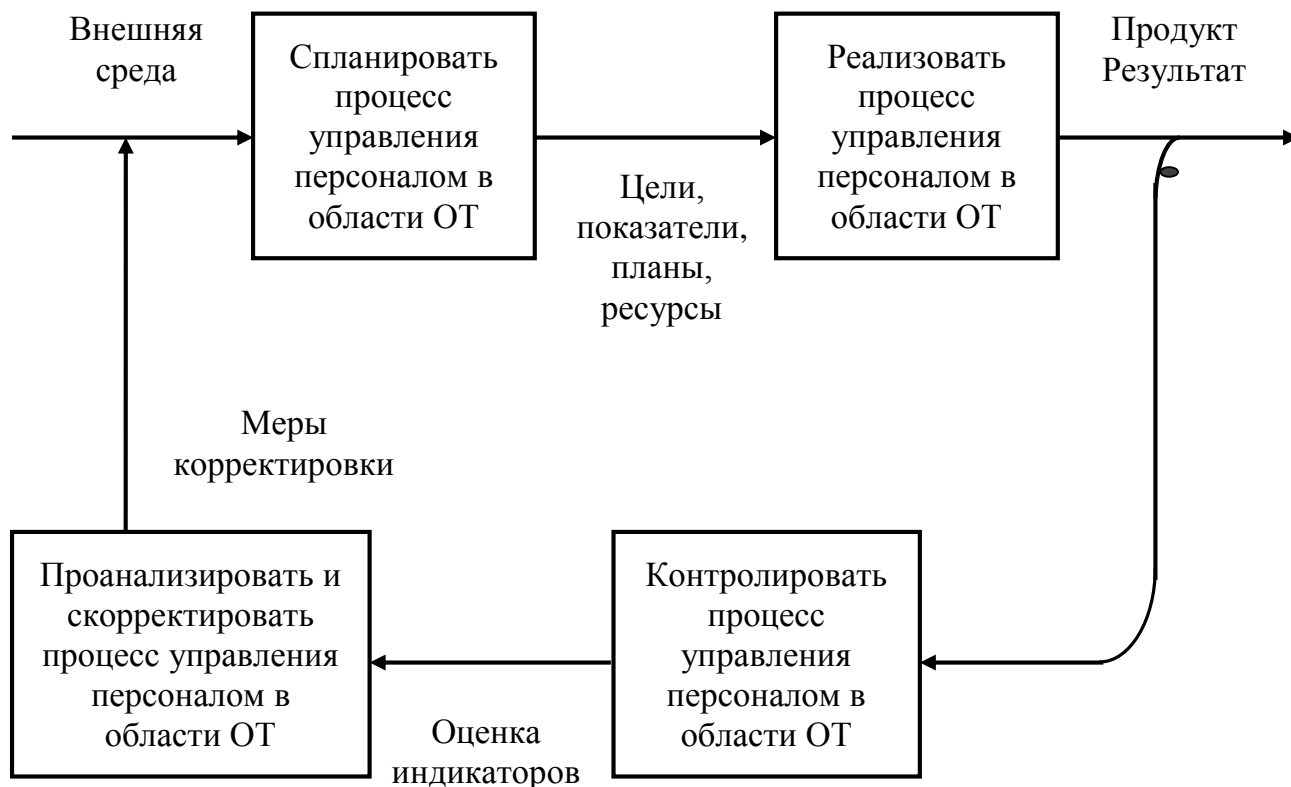


Рисунок 1. Схема процессного подхода. Общий вид

Первоначальная задача владельцев процессов – выделить subprocessы и поддерживающие процессы, которые необходимы для функционирования руководимых ими процессов. Эта работа необходима, чтобы сформировать примерный состав процессов системы менеджмента качества, назначить их владельцев и организовать под их руководством работу по определению процессов применительно к своей области ответственности (в данном случае речь пойдет о применении данных процессов к охране труда машиностроительного предприятия).

Персонал предприятия был и остается одним из сложных объектом управления [1]. Рассмотрение функций управления персоналом в качестве взаимосвязанных между собой является основой процессного подхода как одного из перспективных подходов к управлению охраной труда. Интеллектуальный, культурный и моральный потенциал членов коллектива настолько разный, что трудно предсказать реакцию отдельного работника на управляющее воздействие. Принципы управления определяют закономерности формирования управляемой системы, ее структуру, методы воздействия на коллектив, формируют мотивацию поведения его членов и учитывают особенности технологии и технического оснащения управленческого труда.

Процесс управления является общей суммой всех функций, серией взаимосвязанных непрерывных действий. В общем случае, под процессом понимается целенаправленная, управляемая, устойчивая совокупность взаимосвязанных видов деятельности, осуществляемых ресурсами, которая по определенной технологии преобразует входы в выходы, представляющие ценность для управления [2].

Классическое применение процессного подхода к управлению сводится к использованию его в сфере экономических наук. Имеющиеся международные стандарты

семейства ИСО 9000 регламентируют понятие процессного подхода применительно к управлению предприятием с точки зрения его менеджмента. Между тем, процессный подход может быть внедрен в работу предприятий машиностроения и рассматриваться применительно к охране труда и промышленной безопасности, в частности, к управлению персоналом данного предприятия.

Недостаток ресурсов на входе и недостаток потребления на выходе приводит к тому, что процесс не развивает ту мощность, на которую способен. При этом процесс потребляет ресурсов не намного меньше, чем при загрузке с полной мощностью. Такое недоиспользование мощности является потерями процесса [3]. Применительно к управлению персоналом - для улучшения охраны труда на предприятии, должны быть учтены личные, психологические данные работников, вновь поступающих на работу – медицинские, особенности характера, тип темперамента и пр. При опускании данного фактора как необязательного могут происходить срывы и неэффективность работы, что в данном случае и будет являться потерями процесса. Помимо вышеизложенных внутренних факторов, следует принимать во внимание и внешние факторы, такие как: условия труда, режим труда и отдыха, проведение специальной оценки условий труда, компетентность руководителя в области управления и менеджмента, юридическая грамотность руководителя и кадровой службы, наладка производства и технологического процесса, внешние условия среды (погодные условия, чрезвычайные ситуации природного характера и др.). Только при соблюдении качества данных факторов, а также при учете специфики человеческой природы можно говорить об эффективности работы процесса. Из чего следует, что идеальным можно считать процесс с нулевыми потерями, то есть такой, для которого характерны следующие признаки:

- каждый выход направлен на вход соответствующего процесса потребителя;
- производительность выхода равна суммарному потреблению на входах процессов-потребителей;
- ресурсы на входе равны потреблению процесса по номенклатуре и объему;
- внутренний КПД равен 100%.

Для повышения эффективности процесса целесообразно выделить два направления:

- согласование процесса с другими процессами по входам-выходам;
- улучшение внутреннего устройства процесса.

Для получения необходимых характеристик процесса и их улучшения, необходимо знать его внутреннее устройство, т.е. «разобрать» процесс на составляющие элементы, определить их состав и согласованность по входам-выходам, например как на рисунке 2.

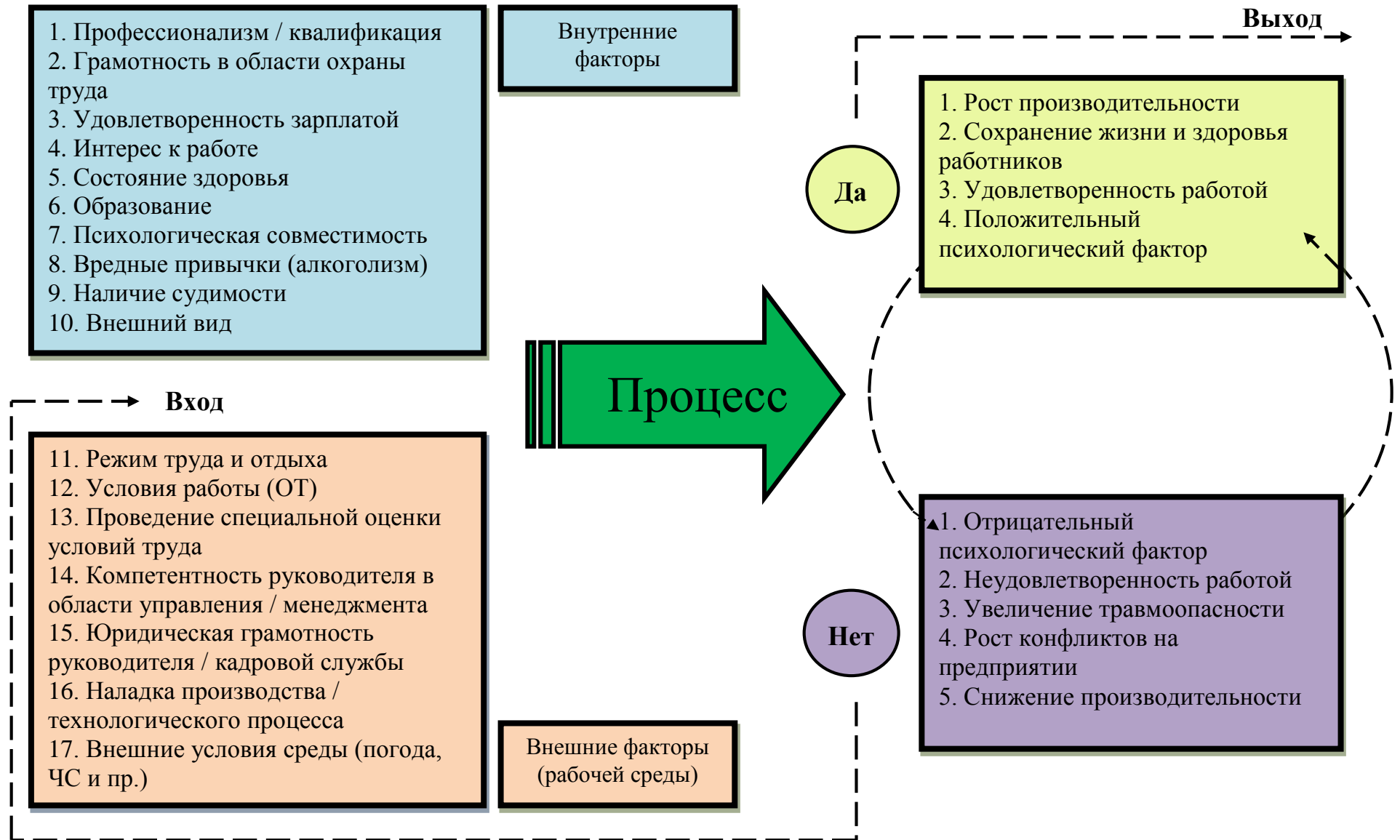


Рисунок 2. Схема процессного подхода к управлению персоналом предприятия машиностроения

Исходя из приведенной выше схемы рисунка 2, видно, что для развития одного из возможных последствий управления процессом, необходимо наличие или отсутствие определенных показателей, влияющих на них. К примеру, в случае обеспеченности работником средствами индивидуальной защиты, наличии соответствующих инструкций по охране труда, должностных инструкций и пр. (один из внешних факторов рабочей среды – условия работы в области охраны труда) развитие процесса управления найдет наиболее благоприятный для работников выход – условия для обеспечения оптимальной работоспособности, которые отразятся в росте производительности, сохранении жизни и здоровья работников, удовлетворенностью работой и положительном психологическом факторе. В противном случае – будет наблюдаться неэффективность работ и как следствие, их травмоопасность, снижение производительности, неудовлетворенность работой, рост конфликтов на предприятии и отрицательный психологический фактор.

Схема, приведенная на рисунке 2, описывает процессный подход к управлению персоналом. Каждый внешний и внутренний фактор, влияющий на результат всего процесса на его выходе, может быть представлен в виде отдельного процесса, который в свою очередь, подразделится на под-процессы. Такое разделение необходимо для более глубокого и детального рассмотрения проблемы управления с целью ее идентификации и решения. Тем не менее, слишком глубокая детализация может усложнить и нагромождать процесс, поэтому целесообразным будет не разбирать далее, чем на два-три уровня.

Последовательность действий, осуществляемых над процессом при его рассмотрении, называется «декомпозицией процесса». С помощью декомпозиции, процесс раскладывают на подпроцессы, а те в свою очередь на под-подпроцессы до тех пор, пока это имеет смысл. Количество уровней разложения процесса на составляющие называют «глубиной декомпозиции». Сущность такого разделения заключена в представлении деятельности предприятия в виде сети взаимосвязанных и взаимодействующих процессов и управления ими.

Надпроцесс – устойчивая, целенаправленная система или совокупность процессов более низкого уровня (подпроцессов по отношению к текущему), в целом отвечающая всем требованиям к процессу.

Подпроцесс – элемент деятельности, отвечающий всем требованиям к процессу, и управляющий частью процесса более высокого уровня (надпроцесс по отношению к текущему).

На рисунке 3 приведена декомпозиция процесса 3-го уровня на примере условия обеспечения оптимальной работоспособности на машиностроительном предприятии при отсутствии недостатка ресурсов на входе и недостатка потребления на выходе. Для примера рассмотрен только один из возможных факторов - уровень образования.

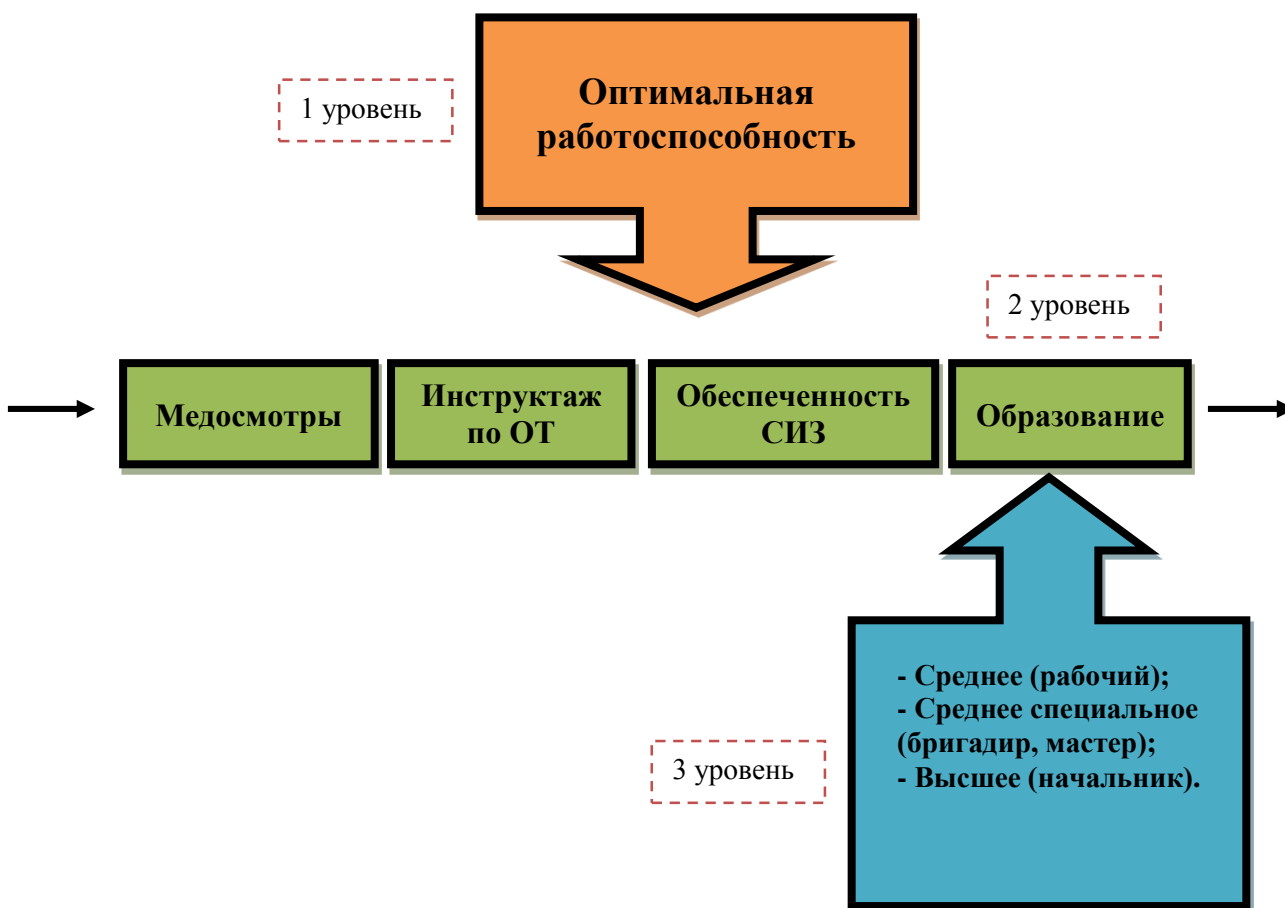


Рисунок 3. Декомпозиция процесса управления персоналом третьего уровня

Для обеспечения оптимальной работоспособности необходимо наличие многих факторов, некоторые из которых представлены на рисунке 3. В данном случае процессом является условие оптимальной работоспособности, которая достигается за счет медосмотров, инструктажей по охране труда, обеспеченности средствами индивидуальной защиты, а также образования работника – данные условия будут под-процессами по отношению к процессу. Работник с высшим образованием может занимать более высокую должность, нежели работники со средним специальным и средним образованием, т.о. будет определен статус работника. Данное разделение будет считаться под-подпроцессом по отношению к исходному процессу.

Заключение. Применение процессного подхода в охране труда на сегодняшний день является новым направлением в работе машиностроительного предприятия. Объектом работы охраны труда был и остается персонал предприятия, управление которым является достаточно сложным процессом. С целью оптимизации работ по управлению персоналом предлагается его декомпозиция.

ЛИТЕРАТУРА

1. Новиков В.В., Маринин С.Ю., Е.С. Чапова, Солод С.А. Ситуационный подход при проектировании систем управления безопасностью труда на промышленных предприятиях / Краснодар: Издательский Дом-Юг, 2009. – 64 с.
2. Ксандопуло С.Ю., Новиков В.В., Солод С.А., Чапова Е.С. Построение системы поддержки принятия решения руководителей с использованием гибких стратегий управления на предприятиях с опасными производственными объектами / Краснодар: Издательский Дом-Юг, 2009. – 204 с.
3. Согомоян Т.К., Солод С.А., Новиков В.В. Управление охраной труда как основа безопасности на предприятии / Наука, техника инновации: сборник статей II Международной научно-технической конференции // Под общей редакцией М.Г. Шалыгина. – Брянск: НДМ, 2015. – 318 с. С. 196-201.
4. Егоров В.С., Резниченко В.Г. и др. «Применение процессного подхода для анализа эффективности и совершенствования Систем менеджмента качества и экологии на экспортоориентированных предприятиях автомобильной промышленности». (Доклад на VI международной конференции «Развитие через качество. Теория и практика», г. Тольятти, 2001 г.).
5. Поспелов, Д.А. Ситуационное управление: теория и практика / Д.А. Поспелов - М.: Наука. - Гл. ред. физ.-мат. лит. 1986. - 288 с.
6. Солод С.А. Повышение эффективности управления охраной труда на предприятиях машиностроения. Диссертационная работа на соискание ученой степени кандидата технических наук. Ростов-на-Дону, 2010 год.
7. Согомоян Т.К., Солод С.А. К вопросу о применении процессного подхода к управлению персоналом как способа снижения производственного травматизма на предприятиях машиностроения. Современные пути развития науки и образования. Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции. Смоленск, 2015. Издательство: Общество с ограниченной ответственностью «НОВАЛЕНСО» (Смоленск), 169 с. С. 140 - 141.
8. Согомоян Т.К., Солод С.А., Солод А.А. Улучшение состояния промышленной безопасности посредством применения процессного подхода. Технические науки – от теории к практике / Сборник статей по материалам XLVI Международной научно-практической конференции. №5 (42). Новосибирск: Изд. «СибАК», 2015. 92 с., С. 87-91.
9. Согомоян Т.К., Солод С.А. Процессный подход к информатизации управленческой деятельности промышленного предприятия. Среда, окружающая человека: природная, техногенная, социальная. Материалы IV Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, посвященной 85-летию БГИТА. Брянск, 03-05 июня 2015 г. – Брянск, Изд-во БГИТА, 2015. – 372 с. С. 351-356. ISBN 978-5-98573-183-5.
10. Менеджмент процессов. Под. ред. Беккера, Л. Вилкова, В. Таратухина, М. Кугелера, М. Роземанна / перев. с нем - М: Эксмо, 2008. - 384 с.

Рецензент: В.Г. Сазыкин, доктор технических наук, профессор, ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный аграрный университет».

Sogomonyan Tamara Karenovna
Kuban State Technological University
Russia, Krasnodar
E-mail: tk5154@mail.ru

Solod Sergey Alekseevich
Kuban State Technological University
Russia, Krasnodar
E-mail: solod0781@mail.ru

Personnel management osh management system at the mechanical engineering enterprises using the process approach

Abstract. The main aim as a process, and any other approach to the management (including the management of occupational safety and health) is the effectiveness and efficiency of the enterprise, which are recorded as an increase in profits of the enterprise, and the safety of production processes and staff performance, through which It carried out the operation of the enterprise as a whole. The classic application of the process approach to management involves the use of it in the field of economic sciences. Existing international standards ISO 9000 family defines the concept of process approach in relation to company management in terms of its management. Meanwhile, the process approach can be embedded in the work of the enterprises of mechanical engineering and considered in relation to the protection of health and safety, in particular, to the management personnel of the company. The use of the process approach in the protection of labor today is a new direction in the machine-building enterprise. The object of the work of labor protection has been and remains the enterprise personnel management which is quite a complex process. In this article, the authors carried out the decomposition process of personnel management in the company and proved the effectiveness of the process approach in the field of occupational health and safety.

Keywords: personnel management; process approach; labor protection; decomposition; industrial safety.

REFERENCES

1. Novikov V.V., Marinin S.Yu., E.S. Chapova, Solod S.A. Situatsionnyy podkhod pri proektirovaniy sistem upravleniya bezopasnost'yu truda na promyshlennykh predpriyatiyakh / Krasnodar: Izdatel'skiy Dom-Yug, 2009. – 64 s.
2. Ksandopulo S.Yu., Novikov V.V., Solod S.A., Chapova E.S. Postroenie sistemy podderzhki prinyatiya resheniya rukovoditeley s ispol'zovaniem gibkikh strategiy upravleniya na predpriyatiyakh s opasnymi proizvodstvennymi ob'ektami / Krasnodar: Izdatel'skiy Dom-Yug, 2009. – 204 s.
3. Sogomonyan T.K., Solod S.A., Novikov V.V. Upravlenie okhranoy truda kak osnova bezopasnosti na predpriyatii / Nauka, tekhnika innovatsii: sbornik statey II Mezhdunarodnoy nauchno-tekhnicheskoy konferentsii // Pod obshchey redaktsiey M.G. Shalygina. – Bryansk: NDM, 2015. – 318 s. S. 196-201.
4. Egorov V.S., Reznichenko V.G. i dr. «Primenenie protsessnogo podkhoda dlya analiza effektivnosti i sovershenstvovaniya Sistem menedzhmenta kachestva i ekologii na eksportoorientirovannykh predpriyatiyakh avtomobil'noy promyshlennosti». (Doklad na VI mezhdunarodnoy konferentsii «Razvitie cherez kachestvo. Teoriya i praktika», g. Tol'yatti, 2001 g.).
5. Pospelov, D.A. Situatsionnoe upravlenie: teoriya i praktika / D.A. Pospelov - M.: Nauka. - Gl. red. fiz.-mat. lit. 1986. - 288 s.
6. Solod S.A. Povyshenie effektivnosti upravleniya okhranoy truda na predpriyatiyakh mashinostroeniya. Dissertatsionnaya rabota na soiskanie uchenoy stepeni kandidata tekhnicheskikh nauk. Rostov-na-Donu, 2010 god.
7. Sogomonyan T.K., Solod S.A. K voprosu o primeneni protsessnogo podkhoda k upravleniyu personalom kak sposoba snizheniya proizvodstvennogo travmatizma na predpriyatiyakh mashinostroeniya. Sovremennye puti razvitiya nauki i obrazovaniya. Sbornik nauchnykh trudov po materialam Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. Smolensk, 2015. Izdatel'stvo: Obshchestvo s ogranichennoy otvetstvennost'yu «NOVALENZO» (Smolensk), 169 s. S. 140 - 141.
8. Sogomonyan T.K., Solod S.A., Solod A.A. Uluchshenie sostoyaniya promyshlennoy bezopasnosti posredstvom primeneniya protsessnogo podkhoda. Tekhnicheskije nauki – ot teorii k praktike / Sbornik statey po materialam XLVI Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. №5 (42). Novosibirsk: Izd. «SibAK», 2015. 92 s., S. 87-91.
9. Sogomonyan T.K., Solod S.A. Protsessnyy podkhod k informatizatsii upravlencheskoy deyatel'nosti promyshlennogo predpriyatiya. Sreda, okruzhayushchaya cheloveka: prirodnyaya, tekhnogennaya, sotsial'naya. Materialy IV Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii studentov, aspirantov i molodykh uchenykh, posvyashchennoy 85-letiyu BGITA. Bryansk, 03-05 iyunya 2015 g. – Bryansk, Izd-vo BGITA, 2015. – 372 s. S. 351-356. ISBN 978-5-98573-183-5.
10. Menedzhment protsessov. Pod. red. Bekkera, L. Vilkova, V. Taratukhina, M. Kugelera, M. Rozemanna / perev. s nem - M: Eksmo, 2008. - 384 s.