

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

Л.Н.ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
L.N. GUMILYOV EURASIAN NATIONAL UNIVERSITY



IX Астана экономикалық форумы аясындағы
**«ЖАҒАНДАНУ ЖАҒДАЙЫНДА ЖАҢА ИНДУСТРИЯЛАНДЫРУ -
ҚАЗАҚСТАННЫҢ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ӨСУІНІҢ ДРАЙВЕРІ»**
жас ғалымдардың халықаралық ғылыми конференциясының
ЕҢБЕКТЕР ЖИНАҒЫ

II БӨЛІМ

25 мамыр 2016 жыл

СБОРНИК ТРУДОВ

международной научной конференции молодых ученых
**«НОВАЯ ИНДУСТРИАЛИЗАЦИЯ КАК ДРАЙВЕР ЭКОНОМИЧЕСКОГО
РОСТА В КАЗАХСТАНЕ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ»**
под эгидой IX Астанинского экономического форума

ЧАСТЬ II

25 мая 2016 г.

PROCEEDINGS

of the international scientific conference of young scholars
**«NEW INDUSTRIALIZATION AS A DRIVER OF ECONOMIC
GROWTH IN KAZAKHSTAN IN TERMS OF GLOBALIZATION»**
in the framework of the IXth Astana Economic Forum

PART II

25 may 2016

Астана, Қазақстан
Astana, Kazakhstan

УДК 338.28(574)(06)
ББК 65.9(5Қаз)-551я431
Ж 28

Редакционная коллегия:

Декан Экономического факультета д.э.н., профессор Макыш С.Б.,
Заместитель декана по научной работе, к.э.н., и.о. доцента Бакирбекова А.М.
Заведующий кафедрой «Экономика» к.э.н., и.о. профессора Рахметулина Ж.Б.
Заведующий кафедрой «Финансы» д.э.н., и.о. профессора Садвокасова К.Ж.
Заведующий кафедрой «Туризм» к.э.н., доцент Дуйсембаев А.А.
Заведующий кафедрой «Учет, аудит и анализ» к.э.н., доцент Алибекова Б.А.
Заведующий кафедрой «Менеджмент» д.э.н., профессор Толысбаев Б.С.
Заведующий кафедрой «Экономическая теория и антимонопольное регулирование» к.э.н.,
доцент Бабланов Т.К., к.э.н., и.о. доцента Ауелбекова А.К.

Ж28 Жаһандану жағдайында жаңа индустриаландыру – Қазақстанның экономикалық өсуінің драйвері: Жас ғалымдардың халық. ғыл. конф. еңбектер жинағы. – Астана: Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2016.

Новая индустриализация как драйвер экономического роста в Казахстане в условиях глобализации: Сб. материалов межд. науч. конф. молодых ученых. – Астана: Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2016.

Proceedings of the international scientific conference of young scholars «**New industrialization as a driver of economic growth in Kazakhstan in condition of globalization**» Astana, L.N.Gumilyov Eurasian National University, 2016.

ISBN 978-9965-31-762-0

ISBN 978-9965-31-762-0

Халықаралық ғылыми конференциясының еңбек жинағында жаһандану жағдайындағы жаңа индустриаландыру мен экономикалық өсудің өзекті мәселелері қарастырылған.

В сборнике материалов международной научной конференции рассмотрены актуальные вопросы новой индустриализации и экономического роста в условиях глобализации.

The collection of materials in the international scientific conference considers important issues of the new industrialization and economic growth in globalization.

ISBN 978-9965-31-762-0

УДК 338.28(574)(06)
ББК 65.9(5Қаз)- 551я431

ISBN 978-9965-31-762-0

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА – ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Шалболова У.Ж.

Евразийский национальный университет им. Л.Н.Гумилева,
г. Астана, Республика Казахстан
E-mail: urpash_sh@mail.ru

Агмуров А.

Алматы менеджмент университет, Высшая школа бизнеса,
г. Алматы, Республика Казахстан
E-mail: agmurov@equipmentservices.kz

На практике редко встречается должное внимание к организации систем управления компаниями, что во многом снижает эффективность отечественного бизнеса. Чаще больше полагаются на удачу, «пробивные» способности предпринимателя, «особые условия». Поэтому необходимо осознание важности уровня организации, профессионализма управления. Причем речь должна идти не о применении отдельных, пусть и прогрессивных, методик, а о выработке современного содержания управления и конструирования на его основе целостных систем управления, позволяющих успешно применять эффективные технологии управления.

Теоретически этот процесс называется «организационное проектирование» - создание системы управления компанией для повышения производительности, качества и прибыли, то есть, создание новой организационной системы [1]. Она всегда рассматривается как состоящая из двух составных частей:

1. Производственная подсистема, имеющая конкретные цели и задачи: обеспечение эффективного использования технологии, оборудования, материалов для производства качественной продукции или услуг, технологию организации производства, организации рабочих мест, рационального использования производственных площадей, обучения работников передовым навыкам, повышение их квалификации. Целевой функцией производственной подсистемы является рост производительности.

2. Система управления, соответствующая, прежде всего, потребностям производственной системы и состоящая из элементов: организационной культуры компании для тесного взаимодействия различных групп персонала; оплаты труда, на основе мотивации и стимулирования работников; ротации кадров по принципу взаимосвязи квалификации и навыков командной работы.

Развивающаяся компания непременно проходит стадию перемен в системе управления. Причем этот процесс зачастую идет непрерывно на протяжении всего жизненного цикла компании. Соответственно, процесс преобразуется в разработку и реализацию целой стратегии организационного развития компании, с учетом следующих факторов:

а) организационная система компании относится к категории сложных систем, содержит в своем составе множество элементов и подсистем. При этом должна соблюдаться четкая структура целеподчинения: цели отдельных элементов и подсистем должны сочетаться с генеральной целью всей системы и способствовать ее достижению. Также и в обратном движении: после того, как определена цель системы, необходимо рассчитать количество элементов и подсистем, которые приведут компанию к достижению поставленной общей цели системы;

б) попытки организовать систему управления под действующую производственную систему зачастую не приносят ожидаемого эффекта, поскольку любая производственная система, как объект управления, не является неизменной, но тоже изменяется под влиянием внутренних и внешних процессов. В данном случае результативнее реформировать организационную систему целиком, иными словами, действует принцип «стратегия определяет структуру». Приступая к совершенствованию системы управления,

целесообразнее изучить не только управляющие системы, но и обратиться к опыту работы с объектами управления;

в) эффективность организационной системы заключается в том, чтобы создать оптимальную систему управления, охватывающую и связующую все элементы системы, обеспечивающую их максимальную функциональность.

Английский ученый Бир С. пояснял данное положение: «часто можно слышать оптимистический призыв: создайте простую систему управления, которая не может ошибаться. Беда заключается в том, что такие «простые» системы не обладают достаточным разнообразием окружающей среды. Поэтому они не только не способны не делать ошибок, но и вообще не могут правильно работать (управлять)» [2];

г) при определении состава элементов системы управления, выборе типа ее структуры, определении целесообразных органов управления, установлении связей и потоков информации, выработке способов делегирования задач, прав и обязанностей, определении уровня централизации и децентрализации и т.д., важно соблюдать логическую последовательность: вначале проводится работа по определению целей, задач, прав и ответственности органа управления, а затем следует разработка его структуры;

д) важной проблемой, требующей постоянного внимания, является кадровая проблема. Она решается лишь двумя способами – от персонала и от задач. Если проблема решается от персонала, то это означает, что организационную структуру придется ориентировать на имеющийся персонал. Впоследствии необходимо будет организовать непрерывную работу по повышению квалификации, обучению персонала, параллельно проводя поиск требуемых специалистов на рынке труда, т.е. построить целую службу по работе с персоналом, подключить соответствующие технологии по управлению кадрами компании.

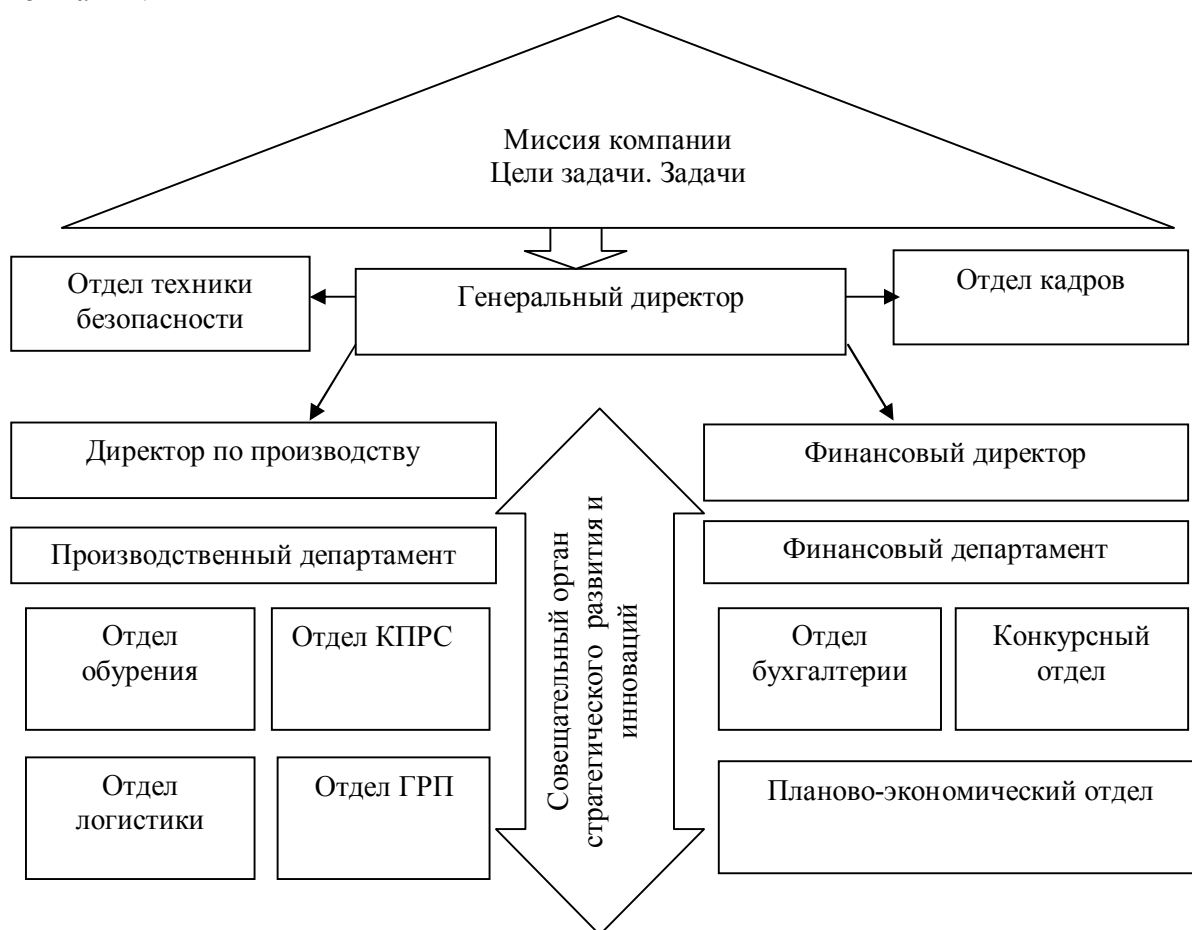


Рисунок – 1 Организационная структура управления ТОО «Equipment Services Ltd»

Примечание: составлено авторами.

Действуя от задач, необходимо организовать поиск необходимых специалистов, проводя самостоятельно или обратившись в рекрутинговые агентства. Несмотря на кажущуюся простоту, задача может усложниться элементарным отсутствием на рынке в данный момент специалиста требуемой квалификации. На практике решение кадровых проблем идет сразу двумя способами - зачастую компания прибегает к поиску кадров на рынке труда, в случае, когда внутренних резервов действительно недостаточно.

Спроектируем организационную структуру управления ТОО «Equipment Services Ltd» (рис.1), которая на основе анализа производственной деятельности, внутренних процессов, результатов финансово-экономической деятельности, содержит определение миссии, цели и задач. В качестве миссии предлагается: удовлетворять потребности с наивысшим качеством, получать прибыль с наименьшими затратами. Цель – повышение продаж и максимизация прибыли. Задача – рост производительности и снижение затрат. В целом, задач можно поставить несколько, но основной должна выступать задача повышения производительности. Остальные задачи идут, как производные от основной.

Выделяются 2 отдела, непосредственно подчиненные генеральному директору: отдел техники безопасности и отдел кадров. Техника безопасности - это особая обеспечивающая функция в таком высокорисковом производстве, как нефтесервис и должна быть независимой от производственных отделов во избежание давления и манипулирования. Отдел кадров, ввиду делегирования полномочий директорату, также должен получить независимое положение для своего функционала. К тому же в новой структуре управления отдел кадров наделяется обязанностями разработать и реализовать стратегию обучения и повышения квалификации персонала компании.

1) Создаются два департамента - производственный и финансовый, возглавляемые директорами, с делегированными полномочиями по оперативному управлению.

2) Производственный департамент включает в себя отделы по бурению, КППС, ГРП, а также отдел логистики, призванный увязать задачи по обеспечению непрерывности производственных процессов и повышению производительности. Каждый производственный отдел имеет свои функции, цели, задачи и способы их решения, обладает нормативной базой, базой данных, которые требуют самостоятельного и отдельного ведения.

3) Финансовый департамент включает в себя отдел бухгалтерии, призванный фиксировать проводимые финансовые операции, конкурсный отдел, отвечающий за участие в конкурсах и тендерах и формирующий тем самым потенциальный объем продаж Компании. Планово-экономический отдел призван проводить анализ текущей деятельности по основным видам услуг, рассчитывать и сравнивать нормативы, проводить маркетинговый анализ отрасли.

4) Вводится совещательный орган по стратегическому планированию и разработке стратегического развития. Данная структура также наделяется функцией контроля за производительностью.

Новая организационная структура управления Компанией представляется адекватной общему уровню развития Компании, включает компоненты, необходимые для эффективной деятельности и роста.

Литература:

1. Франчук В.И. Основы современной теории организации. - М.: Прогресс, 2009.
2. Бир С. Наука управления. - М.: Прогресс, 1974. - С.28.