РАЗРАБОТКА И ВНЕДРЕНИЕ ИНТЕГРИРОВАННЫХ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТА

Розенко Н.Г., Коротков В.А.
Кузбасский государственный технический университет

С недавнего времени создание и внедрение интегрированных систем менеджмента, которые соответствуют требованиям нескольких международных стандартов становится весьма актуальным. Отчетливо наблюдается тенденция использования крупными компаниями, сочетающими в себе разные виды деятельности, систем менеджмента по таким стандартам, как ИСО 9001:2000 (системы менеджмента качества) [1], ИСО 14001:96 (системы экологического менеджмента) [2], стандарты OHSAS серии 18000 (системы менеджмента промышленной безопасности и охраны труда) [3], а также ряду других отраслевых и иных стандартов. Интегрированная система менеджмента - это часть системы общего менеджмента организации, которая отвечает требованиям двух или более международных стандартов и работает как единое целое. Однако, в настоящее время интегрированная система менеджмента не адекватна системе общего менеджмента организации, так как пока ещё не существует международных стандартов на все виды деятельности предприятий и организаций.

Разработка и внедрение интегрированных систем менеджмента является общемировой тенденцией, поэтому в рамках международной организации по стандартизации (ИСО) в техническом комитете №176 (ТК 176) началась разработка международного стандарта на систему общего менеджмента организации. В частности, разрабатывается проект интегрированного международного стандарта ИСО 9001:2006 [4], учитывающий требования менеджмента качества, экологического менеджмента и менеджмента безопасности труда. Использование организациями современных программных сред поможет сделать систему менеджмента легко адаптируемой к любым новациям, в том числе и к международному стандарту менеджмента качества ИСО 9001:2006.

Целесообразность создания максимально интегрированных систем менеджмента не вызывает сомнений. К числу достоинств таких систем можно отнести: согласованность действий внутри организации, меньшую трудоёмкость и затратность создания по сравнению с несколькими отдельными системами, меньший объём документации и большую вовлечённость персонала.

Базой для создания интегрированных систем являются стандарты ИСО серии 9000, так как в них сформулированы, основные принципы и понятия, максимально соответствующие принципам общего менеджмента. Особую значимость среди них представляет процессный подход [1, с. 4]. Кроме того, введение в действие стандартов ИСО серии 9000 предшествовало введению в действие других международных стандартов на системы менеджмента и послужило базой для их создания. В частности, общим для ИСО 9001, ИСО 14001 и OHSAS 18001 стало использование цикла управления PDCA (Plan - Do - Check - Action) [1, с. 5].

Создание интегрированных систем менеджмента может происходить двумя путями:

- создание аддитивных моделей, когда к системе менеджмента качества, являющейся базовой, последовательно добавляются, например, система экологического менеджмента окружающей среды, система менеджмента промышленной безопасности и охраны труда, а также любые другие системы менеджмента;
- создание комплексных моделей, когда все системы менеджмента объединяются в единое целое и внедряются одновременно.

Недостатком первого способа создания интегрированной системы менеджмента является большая финансовая затратность, второго – высокая сложность и трудоёмкость для персонала. Вместе с тем, создание комплексных моделей является более целесообразным, так как позволяется сократить расходы на внедрение систем менеджмента примерно на треть по сравнению с аддитивными моделями, а также существенно упорядочить и облегчить работу организации, избавив от частых внешних и внутренних аудитов.

Внедрение интегрированной системы менеджмента – это несомненный шаг вперёд для любого предприятия или организации. Создание интегрированной системы менеджмента позволяет использовать единую методологию и формализованное описание процессов, что существенно унифицирует менеджмент компании, снижает стоимость работ и, в частности, приближает организацию к будущему стандарту ISO 9001:2006.

Однако, приступая к разработке такой системы, высшему руководству необходимо четко представлять себе не только выгоды, но и возможные риски, а также масштаб, сложность и продолжительность работ. Важно объективно оценить уровень своих менеджеров и специалистов для успешного выполнения данной работы, и, в случае необходимости, привлечь внешних консультантов. Реализация таких базовых принципов менеджмента, как лидерство руководителя и вовлеченность всех работников предприятия или организации, являются обязательными для разработки и внедрения интегрированной системы менеджмента качества.

Разработка, документирование и внедрение интегрированных систем менеджмента в целом подобны аналогичным процессам для систем менеджмента качества, соответствующим стандартам ИСО серии 9000. Основным отличием является то, что деятельность рабочих групп (отделов) по каждой системе менеджмента координируется объединённой рабочей группой, членами которой являются руководители каждой группы. Работу объединённой рабочей группы контролирует представитель руководства по интегрированной системе менеджмента. На предприятии или организации существует высший координационный совет, который направляет и оценивает работу в области менеджмента, а также участвует в принятии стратеги-

ческих решений. Руководитель предприятия или организации возглавляет все эти структуры.

Документы интегрированной системы менеджмента должны обеспечивать установление требований к осуществлению процессов, правильное понимание этих требований, воспроизводимость, прослеживаемость процессов и оценку достигнутых результатов. Подобно документам любой из систем по требованиям международных стандартов менеджмента, предусматривается определение состава и структуры документов, установление правил их разработки и идентификации.

При внедрении интегрированной системы менеджмента первостепенную роль выполняет служба внутреннего аудита. Её главной задачей становится проверка степени выполнения требований, установленных в документах. Для решения этой задачи служба внутреннего аудита должна адаптировать рекомендации ИСО 19011 [5], распространяющиеся на аудит систем менеджмента и экологии, ко всем видам деятельности организации, охватываемой интегрированной системой.

Сертификация разработанной и внедренной в организации интегрированной системы менеджмента является логическим завершение работ по ее созданию. В ходе подготовки к сертификации осуществляются выбор органа по сертификации, проведение предсертификационного аудита силами внутренних аудиторов и внешних консультантов, а также подготовка персонала к работе с внешними аудиторами.

Сертификацию интегрированной системы менеджмента может осуществить одна или несколько организаций путем последовательной сертификации входящих в нее систем. Однако, более предпочтителен вариант одновременной сертификации всех систем менеджмента одним органом. На сегодняшний день подобные сертификационные услуги в Российской Федерации предлагает ряд зарубежных и местных организаций.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. ИСО 9001:2000. Системы менеджмента качества. Требования.

2. ИСО 14001:1996. Системы экологического менеджмента. Требования и руководство по применению.

3. OHSAS 18001:1999. Система менеджмента в области промышленной безопасности и охраны труда. Требования.

4. ИСО 9001:2006. Проект интегрированного международного стандарта на системы менеджмента.

5. ИСО 19011:2002. Руководящие указания по аудиту систем менеджмента качества и/или систем экологического менеджмента.

ВЗАИМОСВЯЗЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Степанова А.В.
Омский государственный технический университет, Омск

Профессиональная культура – совокупность норм, правил, моделей поведения людей- относительно замкнутая область, связанная со спецификой деятельности людей в современных условиях разделения труда. Нормы, правила, традиции являются интегрирующим механизмом профессиональной культуры, который позволяет сохранять специфику профессий и организаций. Профессиональная культура включает в себя разнообразные модели поведения ее носителей. Современная профессиональная культура может и должна быть открыта внешним идеям, это культура диалога, в русле которой формируется личность, в том числе и личность профессионала. Традиционно под профессиональной культурой понимают совокупность специфических теоретических знаний и практических умений, связанных с конкретным видом труда. Степень владения профессиональной культурой выражается в квалификации и квалификационном разряде. При этом различают формальную и реальную квалификацию: первая предполагает необходимые для данной профессии теоретические знания, а вторая – практические навыки и умения, профессиональный опыт.

Становление профессионала нового типа связано с осознанием им роли и места своей профессии в обществе, совершенствовании профессиональной культуры . Взаимодействие личности и профессиональной культуры в процессе трудовой деятельности выражается в целевом единстве,оно выражается в том, что роль и предназначение человека в процессе труда и профессиональной культуры едино : они взаимодействуют в соответствии с потребностями общества. Профессиональная культура в абстрактном виде предстает как искусственное средство труда. Становление и развитие профессиональной культуры персонала обусловлено многими взаимодействующими факторами, при этом методически можно выделить основные вопросы формирования комплекса качеств, входящих в состав профессиональной культуры :

- какие качества необходимо оценивать как влияющие на эффективность труда персонала (отбор того или иного минимума, который будет достаточен для объективного суждения).
- каким образом выделенные качества можно типизировать, классифицировать и объединять в более крупные группы или блоки и какова логика их формирования.
- Какова весомость и приоритетность качеств в общей структуре профессиональной культуры
- Насколько должен быть стабилен набор качеств, в зависимости от категории или квалификации работника.