

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА В ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВОМ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Mirzabekova Jale

IMPROVE THE USE OF THE HUMAN FACTOR IN THE PROCESS OF PRODUCTION  
MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF GLOBALIZATION

**В представленной статье исследуются вопросы управления производством. Отмечается, что в условиях глобализации в управлении производством важное значение играет человеческий фактор. Данный фактор выступает в качестве субъекта, который возлагает на себя задачи проведения процесса управления производством и достижения его эффективности. Человеческому фактору в статье уделяется главное внимание.**

**In the presented article management questions are investigated by a production. It is marked that in the conditions of globalization in a management an important value plays a human factor a production. This factor comes forward as a subject that lays on itself the tasks of realization of management process by a production and achievements of his efficiency. In the article main attention is spared a human factor.**

*Ключевые слова: глобализация, производство, человеческий фактор, национальная экономика, управление, инновация, предприятие.*

*Key words: globalization, production, human factor, national economy, management, innovation, enterprise.*

### ВВЕДЕНИЕ

Исходя из своих специфических особенностей, глобализация требует осуществления качественных изменений в управлении процессом производства. Отмечая важность человеческого фактора, человеческого капитала и человеческого потенциала, вместе с тем необходимо уделить внимание и производственному процессу. Во-первых, потому, что производство непосредственно или косвенно объединяет в себе все экономические отношения. Во-вторых, исходя из того, что производство является непосредственным предметом исследования экономической теории, было бы целесообразным увязать с ним проблему данного исследования. В-третьих, одной из причин недавно произошедшего мирового экономического кризиса является выход на главные позиции в управлении производством сферы услуг. Исходя из трех вышеупомянутых причин, на наш взгляд, изучение человеческого фактора с точки зрения обеспечения экономического роста, регулирования производственного процесса является актуальным вопросом.

### ЭТАПЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВОМ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Следует отметить, что отношения по поводу управления производством должны, в первую очередь, реализовываться на основе принципов экономического управления. В целом, экономическое управление посредством своих экономических методов, показателей, норм и механизмов, способствует эффективному использованию потенциала страны, общества, предприятий и организаций, исходя из позиций современной экономической науки. Вследствие того, что в управлении производством используется двойственный принцип, оценка его с точки зрения человеческого фактора производится с различных аспектов. Управление производством, как с точки зрения объекта, так и субъекта исследования основывается на человеческом факторе. В первую очередь, необходимо отметить, что управление производством, с точки зрения человеческого фактора, осуществляется как на микро- так и на макроэкономическом уровне. В нашем исследовании больше внимания уделяется вопросам микроэкономического уров-

ня. В связи с этим внутрипроизводственное управление необходимо разделять на 3 этапа:

- 1) изучение отношений по поводу управления организацией производства;
- 2) изучение управления человеческим потенциалом и трудовыми ресурсами предприятий и организаций;
- 3) изучение отношений управления производством, возникающих под влиянием внешних рынков.

Следует отметить, что хотя изучение человеческого фактора на первом и втором этапе непосредственно и связано с исследуемой проблемой и является внутренним вопросом предприятия, третий этап объединяет отношения, исходящие непосредственно из рыночных отношений и механизмов. Также следует отметить, что в качестве объекта управления производством фактически выступают все фазы процесса воспроизводства. В связи с тем, что производство играет определяющую роль, его изучение представляет большую важность с точки зрения современных экономических тенденций. К субъектам же управления производством относятся государство и его органы (на макроуровне), органы монопольных объединений, предприниматели, менеджеры, различные производственные объединения и т.д. Вышеперечисленные субъекты посредством своего механизма управления проводят процесс управления производством, распределением, обмена и потребления. Они распределяют производственные факторы и ресурсы в соответствии с рыночными требованиями, стимулируют производство, обеспечивают его эффективность и рентабельность. Кроме этого, необходимо принять во внимание тот факт, что главной целью управления производством является достижение высоких хозяйственных результатов на основе оптимального использования наличных ресурсов.

Однако, ряд исследователей к вопросам управления производством относят только внутрипроизводственные отношения и отношения с рыночной средой. Следует помнить, что в качестве определяющего фактора экономического роста выступает изменение цен на рынке ресурсов. Поэтому, на наш взгляд, главным критерием эффективного управления производством является оптимальность использования ресурсов.

В процессе управления производством необходимо также отметить, еще одну особенность совершенствования реализации человеческого фактора, а именно важно при определении его влияния по субъектам учитывать различные формы собственности. Так, разницу в эффективности в управлении производством нужно определять исходя из соотношения в данном субъекте государственной и частной формы собственности.

Для формирования оптимальной структуры производства и достижение его стабильного развития необходимо постоянное внедрение в производство достижений научно-технического прогресса (отметим, что это одна из особенностей полностью технологического и инновационного производства). Реализация этой цели является одной из задач по ускоренному развитию экономики страны. В этом отношении считаем, что эта особенность инновационной и инвестиционной политики государства должна учитываться с точки зрения развития предпринимательства; достижение покрытия расходов фирм и предприятий за счет получаемых доходов и

обеспечение принципа социальной справедливости при их распределении и т.д.

Управление производства в представленных двух функциях должно обеспечивать реализацию форм собственности в экономическом отношении [1].

В эффективном управлении человеческими ресурсами и состава предприятия в производственном процессе особое значение имеет теория менеджмента. Так, начиная с XX века отбор людей с особыми способностями и дальновидностью для управления производственного процесса хозяйственных субъектов и использование их возможностей стала для экономической науки главным новшеством.

В целом, следует отметить, что как и модели развития рыночной экономики, так и имеются определенные модели управления производством, эти модели относятся к развитым странам мира. В качестве примера можно привести модели Франции, Италии, Японии, США, Великобритании и других стран.

Совершенствование использования человеческого фактора в управлении производством более всего встречается в моделях Японии и США. Так, эффективность использования человеческих ресурсов в реализации основных целей предприятия было обогащено понятием "качественное управление", которое состоит из нижеследующего:

- доверие к человеку на рабочих местах (на предприятиях и организациях) и создание климата, обеспечивающего это;
- создание условий для получения образования рабочего состава предприятий на групповых занятиях;
- своевременное и одностороннее осуществление предложений работников по совершенствованию производства.

Пользу от этих групп (японцы более используют понятие кружков) получают как предприятия, так и сами работники. К этой пользе можно отнести следующие:

- повышение уровня сотрудничества между работниками и департаментами;
- повышение чувства ответственности у работников относительно проблем предприятия;
- рост качества товаров и работы;
- снижение текучести работников;
- решение некоторых скрытых проблем.

Для работников польза состоит в следующем:

- создание климата для высказывания работниками того, что они думают;
- учеба различным полезным темам;
- совместная работа в группе и развитие чувства отношения к ней;
- развитие способности отдавать и оценивать решения;
- расширение ассортимента и насыщенности в производимых работах;
- развитие способности к лидерству;
- создание работникам условий для деятельности в департаментах, в которых они работают [2].

В последние годы международная практика и проблема конкурентоспособности, формируемая на глобальном уровне, подтвердили важность наличия в деловых организациях сотрудников, специалистов и человеческих ресурсов для разработки ускоренно из-

меняющихся видов продукции и технологий. В таких условиях перед хозяйственными субъектами возникает необходимость пересмотра стратегии и методов управления производством. В зависимости от экономических реалий республики и состояния глобальных экономических процессов можно сказать, что для управления производством и совершенствования использования в нем человеческих факторов, работники и руководители организаций должны овладевать новыми знаниями и опытом:

- 1) непрерывно совершенствовать производственные процессы и совершенствовать их устойчивость;
- 2) эффективные взаимные отношения и сотрудничество. Ввиду того, что современные фирмы и организации являются сложной системой, управление основного способного состава заключается в эффективной координации руководителем этих процессов;
- 3) направленность к результатам. Человеческие ресурсы фирмы должны понимать стоящие перед ними цели и обеспечивать их реализацию [3].

Как видно, качественное эффективное управление человеческими ресурсами предприятий и фирм в процессе управления производством является первостепенной целью руководителей. Необходимо отметить, что с 60-х годов XX века после требований работников американских предприятий об улучшении их социально-экономических условий, некоторые управленцы (теоретики менеджмента или менеджеры) пришли к такому мнению, что многие предприятия из-за недостаточного внимания к ускоренно изменяющейся социальной среде не могут достигнуть своих целей. Это в свою очередь способствует появлению доктрины "производственной демократии", открывающей дорогу участия в управлении непрофессионалов.

Впоследствии "производственная демократия", изменив свой характер, превратилась в один из видов участия в управлении (партиципативного). Социологи Ж. Коула и А. Корша, известные как авторы этой идеи, предлагали, чтобы управление предприятиями осуществлялось посредством руководящих производственных лозунгов работников. Основная цель этого заключается в совершенствовании использования всего человеческого потенциала предприятия. Здесь предусмотрены такие задачи привлечения работников к управлению, которые могут дать большую пользу при рассмотрении их в национальном предпринимательстве и других предприятиях и организациях. Это состоит из нижеследующего:

- право работников принимать независимые решения;
- привлечение работников к процессу принятия решений и выявление имеющихся у них способностей;
- право работников контролировать выполняемые ими работы в количественном и качественном отношении;
- право работников создавать рабочие группы для более эффективного исполнения управленческих решений;
- участие работников в управлении качеством труда и продукции на уровне цеха;
- создание рабочих советов (совместных комитетов) работников и управленцев;

- разработка системы участия в доходах;
- привлечение представителей работников к совету директоров корпораций и т.д. [2].

В целом, при рассмотрении создания начальных источников отмеченного менеджмента становится ясно, что в современный период из-за процессов совершенствования и развития в этих источниках, его управление также требует совершенствования. К этим источникам относятся: создание крупных компаний, акционерных обществ и доведение их до новых форм деятельности, их филиалы в различных странах, передача функций эффективного управления движимым и недвижимым имуществом более прогрессивному менеджеру; конкуренция — или же выпуск конкурентоспособной продукции, усиление организации работы фирм в этой сфере; усложнение производственной технологии в соответствии с современными требованиями, повышение стоимости оборудования, наличие широко разветвленной структуры предприятий и организаций, наличие большого числа работников и распределение их по группам качества и т.д. требует совершенствования системы управления производством.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Практика использования человеческих факторов в управлении производством в развитых странах мира, в том числе изучение опыта вышеперечисленных стран в сфере менеджмента, имеет большое значение в формировании азербайджанских предпринимателей и организации управления их деятельностью. Так как, говоря о человеческом факторе, подразумевается не только человеческий потенциал предприятия, но и лица, реализующие управление их деятельностью. В этом отношении мы считаем, что наряду с приоритетной экономической политикой государства, предприниматели также должны заботиться о подготовке способных менеджеров, осуществление необходимых работ в этом направлении должно быть их главной обязанностью. Так как в связи с созданием различных отраслей в республике в постнефтяном периоде возникнет высокая потребность в профессиональных управленческих кадрах. Как было отмечено, эта цифра будет превышать 50 тысяч. Поэтому в реализации такой потребности имеет значение не только участие государства, но роль частного сектора.

### Литература:

1. Ибадов С.А. Экономика (Учебник). — Баку, 2009. — Стр. 234.
2. Талыбов Р.К. Мировые модели менеджмента: преимущественные и слабые стороны (на примере промышленных предприятий); Институт экономики НАНА // Проблемы национальной экономики (сборник статей). — 1 выпуск. — Баку — Элм, 2007. — Стр. 272.
3. Фаррухов А.Н. Управление инновационной деятельностью фирмы. Институт экономики НАНА. Министерство образования АР // Материалы научно-практической конференции "Основные направления формирования и развития национального предпринимательства в Азербайджанской Республике". — Баку, 2002. — Стр. 378.

*Стаття надійшла до редакції 10.07.2013 р.*