

- д) установление логичной цели выбора конкретного рынка;
- е) определение специфической роли рекламы в системе стимулирования сбыта;
- ж) определение основных видов рекламной деятельности, которые в наибольшей мере способствуют достижению целей управления маркетингом;
- з) оценка эффективности рекламной деятельности.

Решающая роль в системе управления маркетингом принадлежит потребителю. Его поведение на рынке является определяющим в формировании маркетинговой политики и конкретных программ.

#### Список литературы

1. Ноздрева Р.Б., Крылова Г.Д., Соколова М.И. Маркетинг. — М.: Моск. гос. ин-т междунар. отношений (Университет); «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 2001. — 232 с.
2. Морозов Ю.В. Основы маркетинга: Учеб. пособие. — М.: Издат. Дом «Дашков и К<sup>о</sup>», 2002. — 156 с.
3. Панкрухин А.П. Маркетинг: Учебник. — М.: Ин-т междунар. права и экономики им. А.С.Грибоедова, 1999. — 398 с.
4. Маркетинг / Под ред. Э.А.Уткина. — М.: Ассоциация авторов и издателей «ТАНДЕМ». Изд-во ЭКМОС, 1998. — 320 с.
5. Маркетинг. Принципы и технология маркетинга в свободной рыночной системе: Учебник / Под ред. Н.Д.Эриашвили. — М.: Банки биржи, ЮНИТИ, 1998. — 255 с.
6. Амблер Т. Практический маркетинг: Пер. с англ. — СПб.: Изд-во «Питер», 1999. — 400 с.
7. Друкер Питер Ф. Задачи менеджмента в XXI веке: Учеб. пособие / Пер. с англ. — М.: Издат. дом «Вильямс», 2002. — 272 с.
8. Друкер Питер Ф. Энциклопедия менеджмента: Пер. с англ. — М.: ООО «И.Д.Вильямс», 2006. — 432 с.
9. Данько Т.П. Управление маркетингом (методологический аспект): Учеб. пособие. — М.: ИНФРА-М, 1997. — 280 с.
10. Питер Р. Диксон. Управление маркетингом: Пер. с англ. — М.: ЗАО «Издательство БИНОМ», 1998. — 560 с.
11. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент: Пер. с англ. — СПб.: Питер Ком, 1999. — 896 с.
12. Маркова В.Д. Маркетинг менеджмент: Учеб. пособие. — М.: Изд-во «Омега-Л», 2007. — 204 с.

УДК 331.101.262

Е.С.Карибаев

Карагандинский государственный университет им. Е.А.Букетова

#### ПОВЫШЕНИЕ РОЛИ И ЗНАЧЕНИЯ ФАКТОРА «РАБОЧАЯ СИЛА» В РАЗВИТИИ ПРОИЗВОДСТВА

*Адамның дене және ой қабілеттерінің жиынтығы ретіндегі «жұмыс күшіне», оның еңбекке қабілеттілігіне анықтама берілген. Кәсіпорындағы еңбек қатынастарын қамтитын мәселелер сипатталған. Еңбек жүктемесінің деңгейіне ықпал ететін факторларға назар аударылған. Еңбектің күрделілігін алдын ала анықтайтын факторлар зерттелген.*

*Determination «labour» is Given as collection physical and mental abilities of the person, his (its) abilities to labour. It Is Outlined circle of the problems, covering labor relations on enterprise. It Is Spared attention factor, influencing upon level of the labor load. They Are Studied factors, predestining difficulty of the labour.*

Теоретический обзор экономической литературы [1–3] позволяет сделать важный вывод о том, что «рабочая сила» — это совокупность физических и умственных возможностей человека, его способность к труду, которая в условиях рыночных отношений делает рабочую силу товаром. Но это не обычный товар. Его отличие от других состоит в том, что он, во-первых, создает стоимость больше, чем он стоит, во-вторых, без его привлечения невозможно осуществлять ни одно производство, в-третьих, от него во многом зависит степень (эффективность) использования основных и оборотных производственных фондов, экономика хозяйствования.

Поэтому для предприятия с позиции ведения его экономики далеко не безразлично, как и на каких условиях будет происходить удовлетворение его потребностей в рабочей силе (пожизненный найм, как в Японии, или по мере необходимости и др.) и как она должна использоваться в процессе производства товаров и услуг.

Не зря в своем Послании народу Казахстана в 2009 г. Президент страны Н.А.Назарбаев особое внимание акцентировал на данном вопросе: «Высвободившиеся средства дадут нам возможность прежде всего реализовать стратегию занятости казахстанцев. Она не только поможет нам справиться с кризисными шоками, но и обеспечит эффективное развитие экономики в посткризисное время. Она должна дать новые возможности каждой казахстанской семье.

Достаточность рабочих мест должна стать основным показателем, по которому будет определяться способность членов Правительства и каждого акима обеспечить устойчивость развития экономики Казахстана.

Каждый аким, каждый министр должны знать, сколько за неделю сокращено рабочих мест и сколько мы на местах открываем. Именно это является основой устойчивого развития.

Для обеспечения региональной занятости и переподготовки кадров я поручаю Правительству выделить не менее 140 миллиардов тенге.

Из местных бюджетов также должны быть выделены ресурсы на софинансирование стратегии занятости.

Для тех, кто потеряет работу, будем создавать новые рабочие места. Мы сможем обеспечить работой как минимум 350 тысяч казахстанцев, это не считая нынешних общественных работ.

Возможности для развития рынка труда у нас есть, их не надо придумывать. Именно на это мы направляем дополнительно выделенные средства» [4; 7].

Обеспечение предприятия рабочей силой следует рассматривать с позиции экономики трудовых рыночных отношений, в процессе которых решаются ее многочисленные проблемы (рис. 1).

Каждая из вышеназванных сфер имеет свою специфику и по-своему влияет на экономику трудовых отношений. Например, соотношение, складывающееся между занятостью населения и безработицей, влияет на характер предложения рабочей силы, а, скажем, уровень социального партнерства во многом определяет результаты организации труда, его эффективность. Все, что в итоге предполагает разработку и проведение на каждом предприятии соответствующей кадровой политики. Основными ее направлениями должны быть: определение потребностей в рабочей силе по количеству и качеству, формы ее привлечения и пополнения, разработка мероприятий по улучшению ее использования. Последнее относится как к повышению квалификации, так и к созданию условий для полного проявления стимулов к высокопроизводительному труду со стороны каждого работника. Кадровая политика должна строиться с учетом формирования существующего рынка труда и специфики производства на самом предприятии. Критерием ее оценки является эффективность экономики производства. Проведением кадровой политики должны заниматься специальные службы, которые в отечественной практике называют отделами кадров.

Первый этап проведения кадровой политики — осуществление определенного учета работающих на предприятии. Его персонал подразделяется на списочный, промышленно-производственный (ППП) и непромышленных подразделений.

Списочный состав работников предприятия — это принятые на постоянную и временную работу, связанную с основной и неосновной деятельностью, на срок один день и более. Он учитывается за каждый день и включает: фактически работающих; находящихся в простое и отсутствующих по каким-либо причинам (служебные командировки, ежегодные дополнительные отпуска, декретный отпуск, неоплачиваемый дополнительный отпуск по уходу за ребенком), не явившихся с разрешения администрации или по болезни; выполняющих государственные и общественные обязанности; учащихся ПТУ, состоящих на балансе предприятия; работающих неполный рабочий день или неделю; надомников. Показатель списочного состава работников определяется по данным табельного учета ежедневно.

Промышленно-производственный персонал (ППП) занят непосредственно в производственной деятельности и обслуживании производства. Это работники основных и вспомогательных цехов, аппарата заводоуправления, лабораторий, научно-исследовательских и опытно-конструкторских отделов, вычислительных центров.

К персоналу непромышленных подразделений относятся работники, занятые в жилищном, коммунальном и подсобном хозяйствах, здравпунктах, профилакториях, учебных заведениях.

В зависимости от характера выполняемых функций промышленно-производственный персонал делится на следующие категории: рабочие (включая младший обслуживающий персонал и охрану) и служащие, в составе которых выделяют руководителей, специалистов и других служащих (конторский, учетный персонал и т.п.).

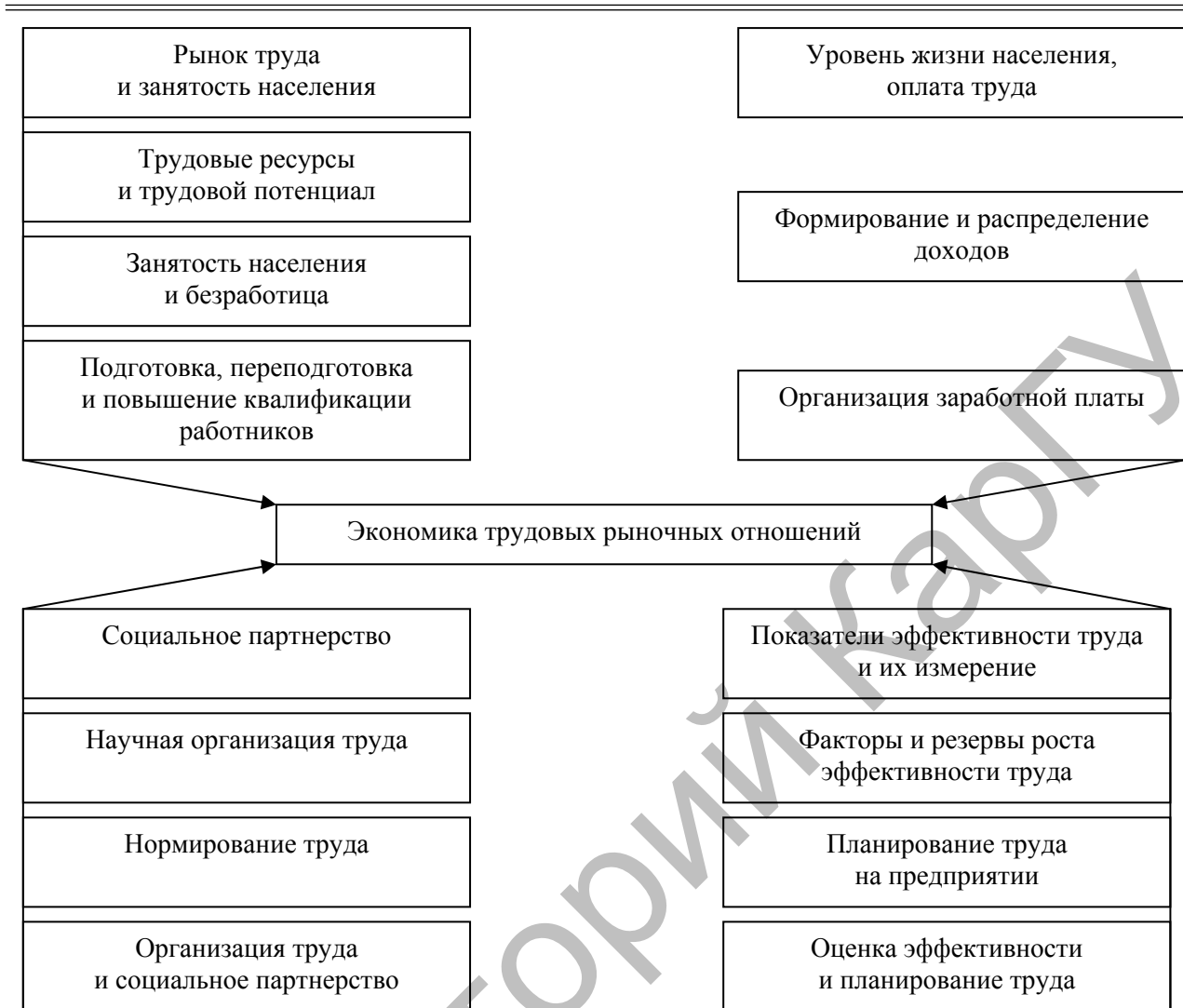


Рис. 1. Круг проблем, охватывающих трудовые отношения

Руководители — работники, занимающие должности руководителей предприятий (директора, мастера, главные специалисты и др.).

Служащие — работники, осуществляющие подготовку и оформление документов, учет и контроль, хозяйственное обслуживание (агенты, кассиры, делопроизводители, секретари, статистики и др.).

Удельный вес той или иной категории определяется особенностями отрасли. В горной промышленности, ввиду высокой трудоемкости выполняемых горных работ, значителен удельный вес рабочих в общей численности работающих на шахтах, карьерах и обогатительных фабриках.

Специфика горнодобывающих предприятий обуславливает предъявление особых требований к профессионально-квалификационному составу их кадров, что также связано с большим количеством специфических профессий, присущих только этой отрасли промышленности.

Разделение труда в пределах профессии привело к появлению понятия «специальность», которое характеризуется наличием у человека совокупности знаний и навыков, необходимых для осуществления узкого круга работ.

Проблема обеспечения кадрами горнодобывающих предприятий многогранна и чрезвычайно сложна. Она затрагивает многие вопросы ведения экономики. Исходным моментом в ее решении является определение количественного и качественного состава работающих. Эффективное решение этой проблемы зависит от правильности определения величины рабочего времени, необходимого для изготовления продукта или для выполнения соответствующей работы. Определение этой величины — задача отнюдь не простая. Уже само по себе понятие «необходимое рабочее время» весьма условно, поскольку зависит не только от технико-организационных, но и социальных факторов. Для его определения необходимо провести всесторонний анализ производственных возможностей каждого рабочего места, всех основных элементов трудового процесса и его организации как с экономиче-

ской, так и технической точки зрения. Величина необходимого рабочего времени также связана с уровнем интенсивности труда, что требует правильного установления норм труда. Степень напряженности норм обычно определяется на основе коэффициента их выполнения. Если он высокий, то считается, что степень напряженности низкая, и наоборот. В целом данная проблема должна решаться так, чтобы каждому работнику была обеспечена нормальная трудовая нагрузка, а для этого необходимо учесть много факторов (рис. 2).

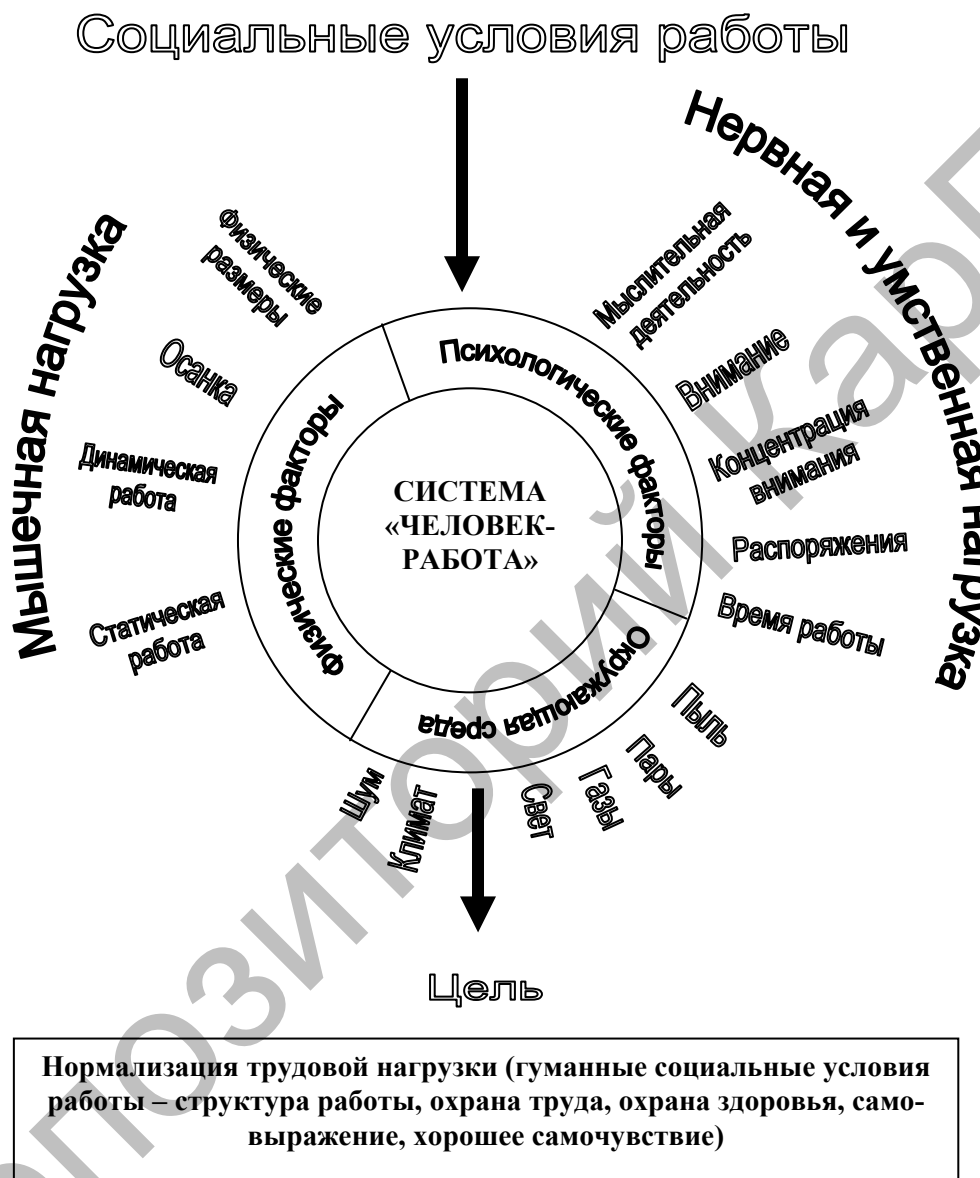


Рис. 2. Факторы, влияющие на уровень трудовой нагрузки

Вторая сторона решения проблемы обеспечения рабочей силой заключается в правильности определения квалификационного состава привлекаемых на производство. Это определение основывается на оценке качества труда. Под понятием «качество труда» понимается сложность труда, а в ряде стран — сложность и ответственность. В общей постановке вопроса под ним понимают качество трудовой деятельности, выражающее существенное, определяющее свойство того или иного конкретного труда и отличающего его от другого.

В процессе образования стоимости сложный труд рассматривается как умноженный простой труд, как затрата квалифицированной рабочей силы, т.е. более производительной, и поэтому за один и тот же период времени создающей более высокую стоимость. На практике качество труда определяется с помощью суммарного и аналитического методов оценки работ. При суммарном методе степень качества труда определяется экспертными комиссиями по совокупности факторов, характеризующих работу (сложность, ответственность, тяжесть и др.). При аналитическом методе оценка работ

производится не по совокупности факторов, а по каждому в отдельности, причем для них устанавливается определенное количество баллов. Но и для того и для другого метода основным фактором является сложность труда, определяющаяся совокупностью требований (рис. 3).

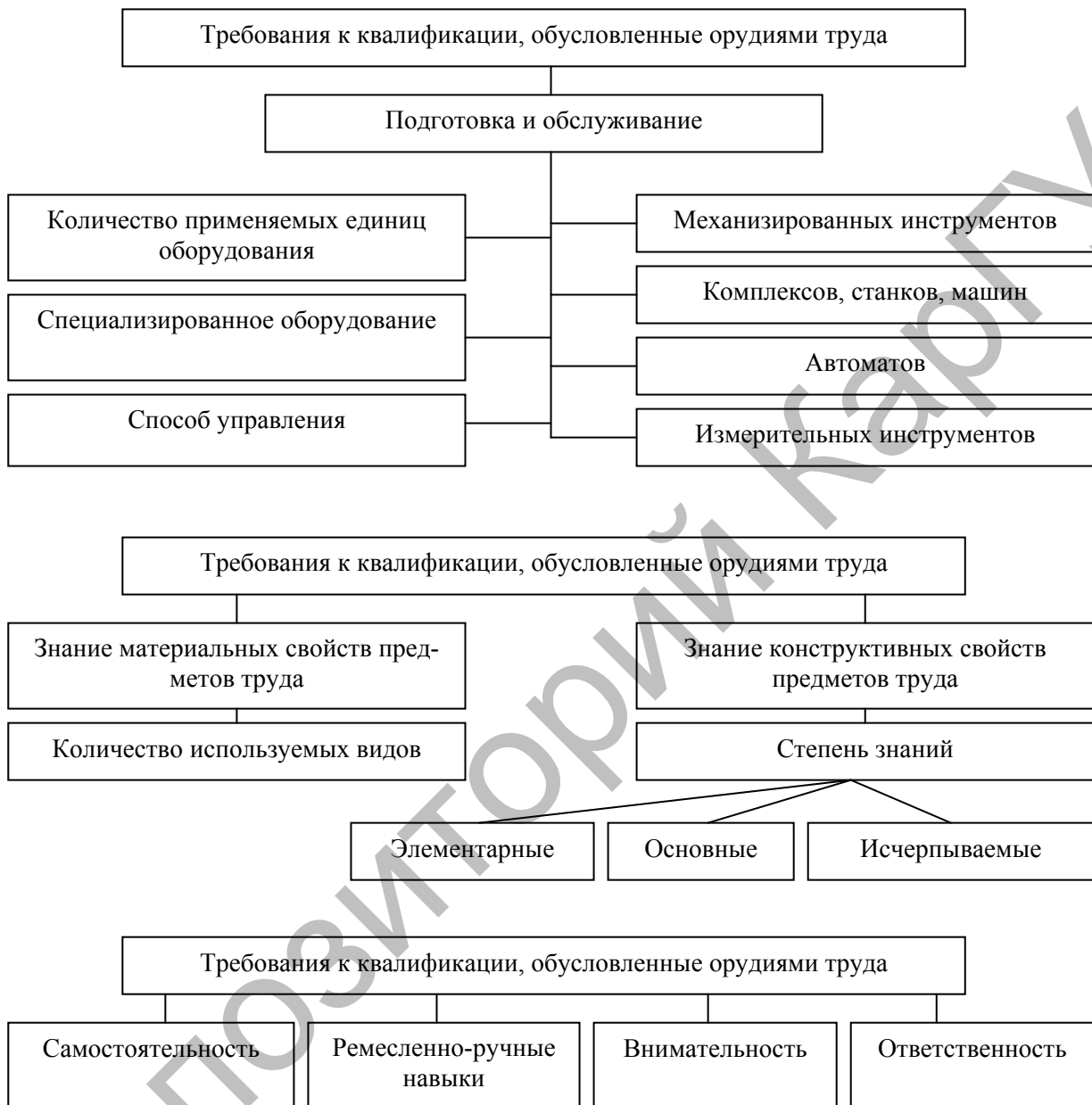


Рис. 3. Факторы, определяющие сложность труда

В соответствии с этими факторами (при помощи баллов) производится распределение работ и профессий по разрядам, а затем эти данные сводятся в так называемые тарифно-квалификационные справочники, служащие основанием для тарификации работ и установления рабочим квалификационных разрядов. Основой таких справочников являются квалификационные характеристики, составленные по каждой профессии и специальности. В них, как правило, подробно указывается, какими знаниями и навыками должен обладать рабочий, чтобы успешно выполнять работы данной квалификации.

Определение численности работников, необходимой для выполнения производственной программы, начинается с выявления потребности в основных рабочих. Их численность, как и всякой другой категории работников, прямо пропорциональна объему выполняемой работы (объему вырабатываемой продукции) и обратно пропорциональна выработке одного работника, выраженной в тех же

единицах, что и продукция. Если вырабатываемая продукция и выработка выражаются в трудовом измерении (нормо-часах), то численность основных рабочих можно определить по формуле:

$$N = \frac{T_{np}}{C_p K_n}, \quad (1)$$

где  $T_{np}$  — трудоемкость продукции, нормо-часы;  $C_p$  — число часов, вырабатываемых в среднем одним работником в течение года;  $K_n$  — коэффициент выполнения норм выработки рабочими;  $N$  — численность основных рабочих.

Основой для расчета трудоемкости производственной программы служат карты трудоемкости каждого изделия, в которых указывается, какое количество нормо-часов по видам работ и разрядам должно быть затрачено на выполнение всех операций по изготовлению данного продукта. Общая трудоемкость производства равняется сумме произведений трудоемкости каждого продукта на их количество по плану.

### Список литературы

1. Экономика предприятия: Учебник / Под ред. Н.А.Сафронова. — М.: Юристъ, 1998. — 584 с.
2. Курс экономики: Учебник / Под ред. Б.А.Райзберга. — М.: ИНФРА-М, 1999. — 716 с.
3. Грузинов В.П., Масимов К.К., Эриашвили Н.Д. Экономика предприятия: Учебник / Под ред. В.П.Грузинова. — М.: Банки биржи, ЮНИТИ, 1998. — 535 с.
4. Назарбаев Н.А. Через кризис к обновлению и развитию: Послание Президента РК народу Казахстана // Мысль. — 2009. — № 4. — С. 2–11.

УДК 331.101.6

Т.Б.Казбеков

Карагандинский государственный университет имени академика Е.А.Букетова

### УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА КАК ОДНОЙ ИЗ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ПОДСИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТА ПРЕДПРИЯТИЯ

*Кәсіпорындағы персоналмен жұмысты басқару жүйесіндегі қызметтер бағыттары топтастырылған. Кәсіпорын менеджментінің функционалдық кіші жүйелерінің бірі ретінде еңбек өнімділігін басқарудың маңызы анықталған. Еңбек өнімділігін басқару үрдісінің функционалдық мазмұны зерттелген. Кәсіпорындағы еңбек өнімділігінің өсу бағдарламасын тиімді жүзеге асыру шарттары бейнеленген.*

*Happens to the group of the directions to activity in managerial system by work with personnel on enterprise. Opens importance of labour capacity management as one of the functional subsystems of management of the enterprise. The functional contents management capacity labour is Studied. They Are Reflected condition to efficient realization of the programs of the growing to power of the labour on enterprise.*

Результаты деятельности любой экономической системы в значительной степени зависят от того, насколько хорошо подготовлены кадры. Действенность всех факторов эффективности производства определяется, в конечном итоге, людьми, так как они являются главным компонентом производства. Все большее значение приобретает раздел менеджмента, который изучает вопросы взаимодействия людей в процессе управления деятельностью хозяйствующей единицы — управления персоналом.

Увеличивается экономическая значимость персонала, ибо человеческий ресурс является важнейшим в потенциале предприятия. Решение многих проблем современной организации зависит от обеспеченности как производства, так и управления квалифицированными и энергичными работниками. Основная задача менеджмента персонала состоит в том, чтобы наиболее целесообразно соединить в процессе производства его трудовые и вещественные компоненты. Менеджмент персонала