

РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Ишкананын персоналды башкаруу стратегиясын иштеп чыгуу

Development of an enterprise personnel management strategy

Аннотация. Статья посвящается стратегическому планированию – одной из функций менеджмента, которая предполагает выбор целей организации и средств их достижения. Стратегическое планирование обеспечивает основу для всех управленческих решений, организационные функции, мотивация и контроль сосредоточены на разработке стратегических планов.

Аннотация. Макалa уюмдун максаттарын жана аларга жетүү үчүн каражаттарды тандоону камтыган башкаруу функцияларынын бири - стратегиялык пландаштырууга арналган. Стратегиялык пландаштыруу бардык башкаруу чечимдеринин негизин түзөт, уюштуруу функциялары, мотивация жана контролдоо стратегиялык пландарды иштеп чыгууга багытталган.

Abstract. The article is devoted to strategic planning – one of the functions of management, which involves the choice of the goals of the organization and the means to achieve them. Strategic planning provides the basis for all management decisions, organizational functions, motivation and control are focused on the development of strategic plans.

Ключевые слова: менеджмент, стратегическое планирование, управление персоналом, оперативное управление, контроль.

Урунттуу сөздөр: башкаруу, стратегиялык пландоо, персоналды башкаруу, оперативдүү башкаруу, контролдоо.

Keywords: management, strategic planning, personnel management, operational management, control.

В современных быстроменяющихся социально-политических и экономических условиях перед организацией, действующей на рынке товаров и услуг, стоит задача обеспечения не только выживаемости, но и непрерывного развития, наращивания своего потенциала. Концепция стратегического менеджмента позволяет организации добиваться поставленных целей в условиях динамичной, изменчивой и неопределенной среды. Успешная деятельность любой компании начинается с правильного выбора стратегии управления персоналом.

Управление персоналом – это совокупность принципов, методов и средств целенаправленного воздействия на персонал, обеспечивающих максимальное использование их интеллектуальных и физических способностей при выполнении трудовых функций для достижения целей предприятия [1].

Любое предприятие, ориентированное на успешное существование и на развитие, планирует свою работу не только на ближайшее будущее, но и на отдаленную перспективу. Важную роль в этих планах играет кадровая политика и кадровая стратегия.

Общество с ограниченной ответственностью «Кыргыз Унаа Курулуш» было открыто с целью развития промышленности Кыргызской Республики. Предприятие станет первым машиностроительным заводом, открытым со дня независимости Кыргызской Республики. ОсОО «Кыргыз Унаа Курулуш» должно внести вклад в развитие промышленности Кыргызской Республики, региональное социально-экономическое развитие страны с потенциалом организации более 300 долгосрочных рабочих мест. На заводе планируется производить гидротурбины,

различные виды генераторов, станки, а также планируется наладить сборку электробусов и электромобилей.

ОсОО «Кыргыз Унаа Курулуш» входит в состав Холдинга «Каганат Инвест». Оно зарегистрировано в г.Ош по адресу: г. Ош мкр. Туран-27/1 и является многопрофильным машиностроительным предприятием, проектирующим и производящим оборудование для энергетики и машиностроения со специализацией на производство электромобилей. ОсОО прошло перерегистрацию 14 марта 2019 г. Учредителем предприятия является ОсОО "Каганат Инвест".

Производственные цеха машиностроительного завода имеют удобное географическое расположение – в южной части г.Ош, в 6 километров от городской мэрии и 18 километров от Ошского международного аэропорта, до г.Худжант (Таджикистан) – 300 км, до г.Ташкент (Узбекистан) – 420 километров, до пограничного пункта Иркеш-Там – 260 километров. Включает в себя 16000 м² производственных помещений, 2000 м² складских помещений. Предприятие оснащено оборудованием из Японии и Европы, соответствующим международным стандартам качества.

Для работы предприятия планируется привлечь высококлассных специалистов из Кыргызстана, Турции и России. Введение в эксплуатацию машиностроительного завода важно не только из-за предполагаемого пополнения местного бюджета, но и для снижения уровня безработицы, внутренней и внешней миграции. Общая численность персонала завода составит более 300 человек.

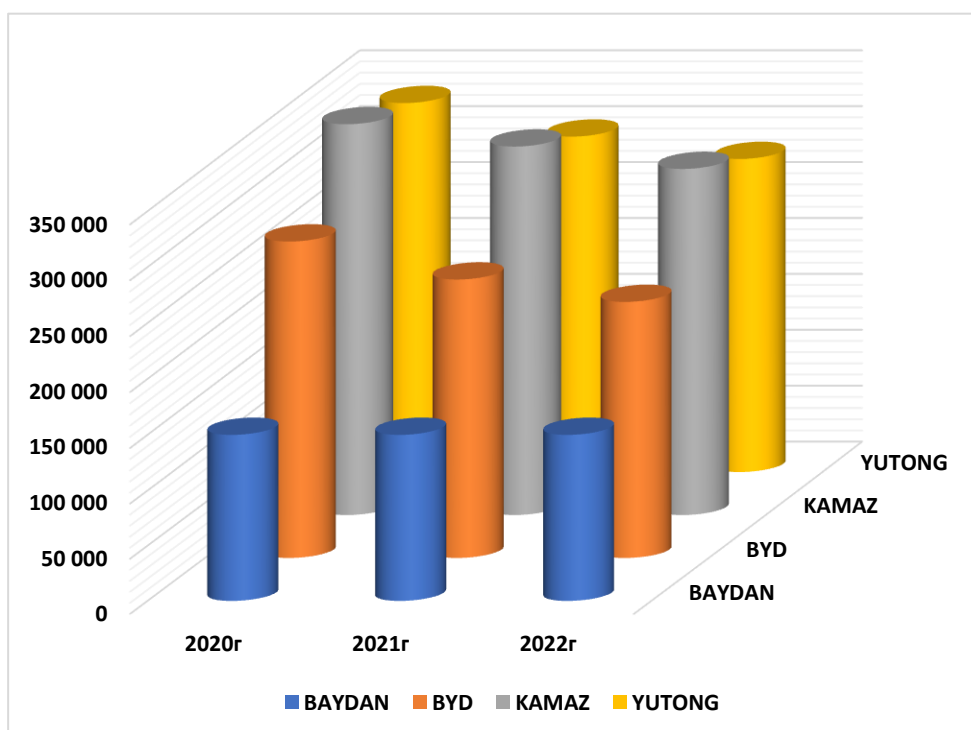
В настоящее время машиностроительный завод начал выпуск следующей продукции:

- электробусы;
- электронные смарт-счетчики электроэнергии, природного газа и воды;
- силовые электрические трансформаторы марки ТМ-250;
- щиты электрические, шкафы распределительные силовые, щиты с монтажной панелью, щитки этажные;
- специальная медицинская техника для комплектации автомобилей скорой медицинской помощи.

В рамках второго этапа ввода в эксплуатацию машиностроительного завода планируется выпуск следующей продукции:

- комплекты оборудования для ГЭС, включая гидротурбины, генераторы и электро-автоматику для ГЭС;
- дизельные, бензиновые, ветровые генераторы;
- промышленные и бытовые насосы;
- металлообрабатывающие станки;
- лифтовое оборудование;
- сборка электромобилей.

Таблица 1
Конкуренты электробуса Baydan и их цены за 2021 г., тыс.долларов



В
таблице 1
приведены
ценовые
показатели

конкурентных компаний по производству электробусов. Таблица отражает ценовую разницу между электробусами, где электробус Baydan заметно отличается своей ценой, которая в два раза ниже, и при этом предлагается такая же, а в перспективе и лучше, функциональность, по сравнению с электробусами других производителей.

Исходя из сравнительного анализа таблицы 1, цена электробуса на рынке варьируется от 250 000 долларов до 500 000 долларов США. Электробус предприятия будет выпускаться под именем “Байдан”, средняя его цена 150 000 долларов США. Средняя себестоимость электробуса, по плановым расчетам будет 90 000 долларов, исходя из этого, прибыль с каждого продукта будет составлять 60 000 долларов. Из расчета 1 электробус = 60 000 долларов США прибыли

ОсОО «Кыргыз Унаа Курулуш» также ведет работу по серийному запуску электронных смарт-счетчиков учета активной и реактивной электроэнергии, прямого и через трансформаторного включения под названием «УЧАР-1».

Таблица 2

Цены конкурентов производящих трансформаторы за 2021 г., тыс. сом.



В таблице 2 указаны цены конкурентов производителей силовых электрических трансформаторов по Центральной Азии. Именно в данной категории, можно заметить, что трансформаторы ОсОО «Кыргыз Унаа Курулуш» дороже, чем трансформаторы Узбекистана и Казахстана. Отсюда возникает вопрос: если у других производителей продукция дешевле, зачем стране выплачивать больше за местное производство? Но в условиях нынешней ситуации, даже при цене выше, чем у других, нашей стране следует выбирать продукцию местного производства, поскольку процесс импортозамещения, в первую очередь, защищает внутренний рынок, а далее и выход на внешний, мировой рынок [2].

Таблица 3

Распределение сотрудников ОсОО «Кыргыз Унаа Курулуш»

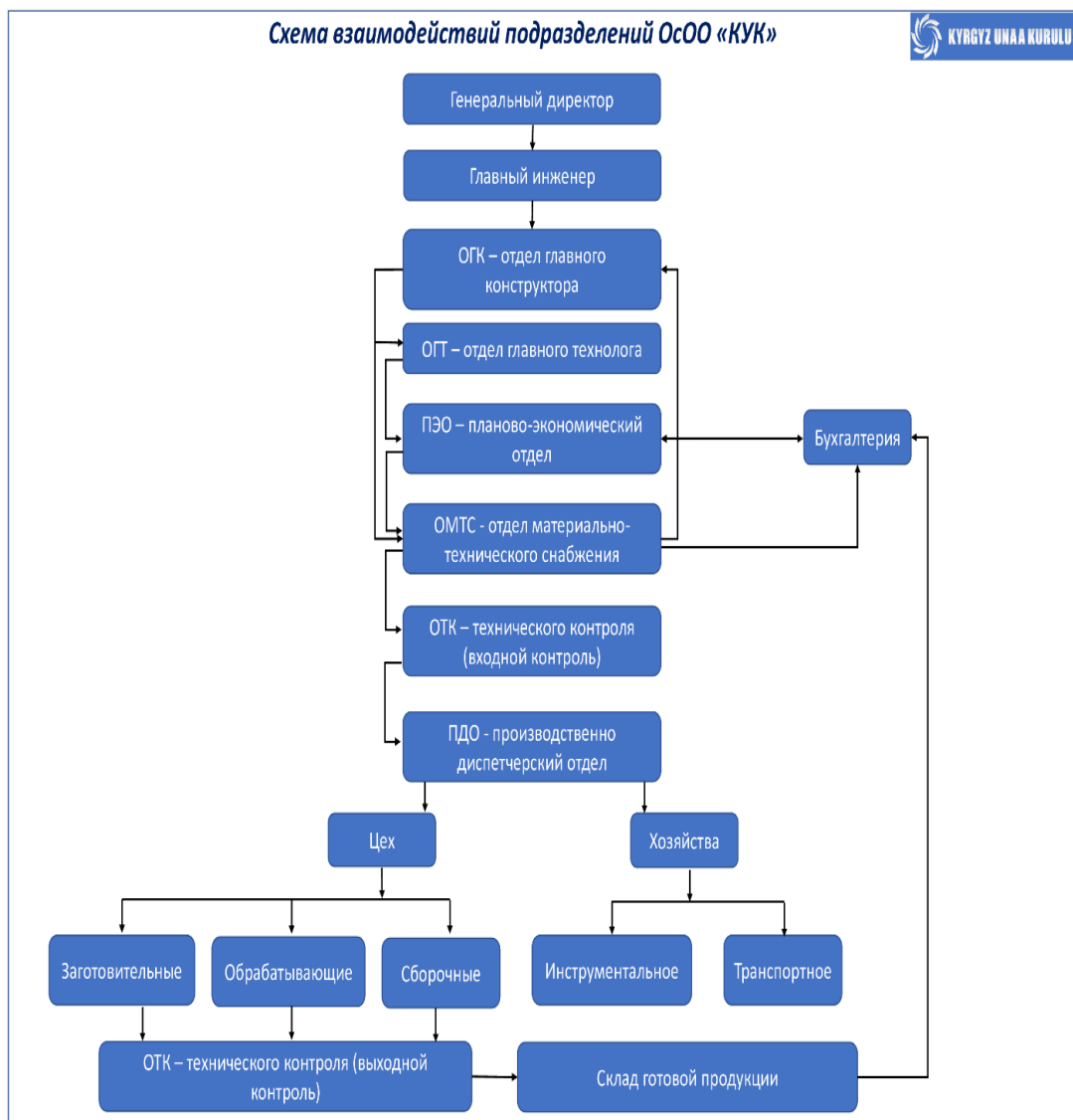


Как правило, на таких предприятиях используется линейнофункциональная, трехступенчатая организационная структура менеджмента (предприятие – цех – участок) и соответственно линейный персонал – директор предприятия, начальники отделов и мастер цеха.

Исходя из очередности и потребностей производства структура компании выглядит следующим образом:

Таблица 4

Схема взаимодействия подразделений ОсОО «Кыргыз Унаа Курулуш»



В таблице 4 отражена схема взаимодействия подразделений ОсОО «Кыргыз Унаа Курулуш». Данная модель управления компанией рекомендуется людьми из сферы бизнес консалтинга и также доказала свою эффективность в компании “Кыргыз унаа Курулуш”. Компания разбита на 5 операционных отделов (отдел маркетинга, отдел продаж, отдел закупок, производство, отдел логистики и монтажа готовой продукции), и 5 вспомогательных (финансовый отдел, бухгалтерия, юридический отдел, служба безопасности, IT отдел).

У компании имеется IT отдел, главная задача которого обеспечить автоматизированный обмен информацией о деятельности каждого сотрудника и его эффективности в компании. Благодаря единой внедренной ERP системе топ-менеджеры получают оперативную информацию

для управления компанией (например, в зависимости от планируемого объема продаж отдел закупок закупает сырье). Благодаря оперативному обмену информацией и работе на основе финансовой модели компания стабильно развивается, дорабатывая свои микро-процессы.

Генеральный директор, ориентируясь на ключевые показатели компании, организует всю работу предприятия и несет полную ответственность за его состояние и деятельность перед учредителем и трудовым коллективом. При этом топ-менеджеры и руководители отделов ответственны перед генеральным директором за выполнение своего плана и достижения показателей по своему отделу. Генеральный директор осуществляет общее руководство, координирует работу всех служб и подразделений, обеспечивает выполнение коллективного договора, обязан рационально использовать финансовые, материальные и людские ресурсы. Он несет ответственность перед законодательством за надлежащее исполнение возложенных на него обязанностей и возмещает ущерб, причиненный ОсОО за неисполнение или ненадлежащее выполнение коллективного договора [4].

В 2019 г. в ОсОО "Кыргыз Унаа Курулуш" работало 58 человек, но в 2020 г. в связи с расширением был привлечен дополнительный персонал и численность работников составила 70 сотрудников, то есть численность персонала выросла на 21 %, в 2021 г. отмечается рост численности персонала на 19 %. Таким образом, можно заключить, что ежегодно компания расширяет свою деятельность и привлекает для реализации поставленных задач дополнительную рабочую силу.

В связи с расширением предприятия отмечается также рост объемов продаж, так как предприятие завоевывает новые рынки сбыта, расширяя поле своего влияния.

Большинство сотрудников компании – мужчины, так как их доля в структуре персонала составляет 82,1 %, тогда как женщины составляют лишь 17,9 %.

Продукция машиностроительного завода ОсОО «Кыргыз Унаа Курулуш» будет использовать известный экономический принцип – “качество через количество”. Это позволит Кыргызстану стать также поставщиком продукции на внутреннем и внешнем рынках. Один лишь внутренний рынок не в состоянии обеспечить стабильное развитие предприятия. Лишь в сочетании с приростом объемов производства для экспорта, предприятие сможет уверенно работать не один-два года. Такой вот комплексный подход позволит обеспечить заказами машиностроительное производство.

Список цитируемых источников:

1. Управление персоналом организации: Учебник/Под ред. А.Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2010.
2. Гурков И.Б. Принципы устойчивого развития коммерческой фирмы. – М., 2011
3. Малхорта, Нэреш К. Маркетинговые исследования. 3-е изд.: Пер. с англ. – М.: Изд. "Вильямс", 2011.
4. Локминов А.Н. Стратегический менеджмент/ А.Н. Локминов: Учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007.

Рецензент: Батырбекова Ж.К. – кандидат экономических наук, руководитель программы “Менеджмент и туризм” Университета Адам