

Клочков Юрий Сергеевич

АКТУАЛИЗАЦИЯ ЗОН ОТВЕТСТВЕННОСТИ И ПОЛНОМОЧИЙ

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2011/1/18.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2011. № 1 (44). С. 55-57. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2011/1/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

Этот метод позволяет частично производить проверку корректности кода в процессе его создания. Например, невозможно в компоненте переменная или функция задать несуществующую переменную или функцию т.к. их названия выбираются из выпадающего списка. Также невозможно неправильно создать цикл, пропустить открывающую или закрывающую скобку. Т.к. нужно всего лишь поместить тело компонента цикла в тело программы и задать нужные параметры.

Этот метод упрощает создание алгоритмов за счет использования визуальных компонентов. Например, чтобы создать переменную необходимо в нужном месте нажать правую кнопку мыши и выбрать из контекстной палитры компонентов компонент «переменная», после чего в выпадающем списке этого компонента выбрать название переменной. Либо возможен посимвольный ввод в поле названия переменной в результате в поле ввода названия переменной будут отображаться идентификаторы, соответствующие вводимому шаблону. Такая же ситуация наблюдается и с функциями. Названия у функций намного длиннее и сложнее. Таким образом, данный подход имеет ещё большую актуальность при работе с функциями.

Если, к примеру, требуется создать цикл, необходимо в нужном месте тела программы из контекстной палитры компонентов выбрать компонент цикл, после чего ввести в поля компонента необходимые параметры. Также отсутствует необходимость долгого и усердного форматирования и структурирования тела цикла как при текстовом подходе программирования. Для изменения местоположения и размеров цикла необходимо всего-навсего перетащить мышкой компонент в другое место и также мышкой изменить положения правого нижнего угла компонента цикла.

УДК 658.562

Юрий Сергеевич Клочков

Самарский государственный аэрокосмический университет им. С. П. Королева

АКТУАЛИЗАЦИЯ ЗОН ОТВЕТСТВЕННОСТИ И ПОЛНОМОЧИЙ[©]

Известно, что любой рынок требует постоянных изменений и совершенствований для чего организации используют процедуры инжиниринга и реинжиниринга. При этом происходит изменение модели бизнес-процессов организации, т.е. модели основных процессов системы менеджмента качества (п. 4.1 ИСО 9001). Появление нового бизнес-процесса не всегда сопровождается набором новых специалистов, чаще всего пересматриваются права и обязанности уже существующих [1]. Поэтому возникает проблема грамотного определения зон ответственности. Естественно, что формирование должностной инструкции как документа стандартизирующего деятельность сотрудника по известным моделям работы отдела кадров всегда затягивается слишком надолго и носит формальный характер.

Приведем статистический анализ вновь введенного процесса «Технический осмотр и ремонт» собранный по результатам первых выполненных проектов (Табл. 1).

После того как специалисты отдела менеджмента качества провели анализ данной таблицы, то выяснилось, что наиболее значимым несоответствием является «Отсутствие центров ответственности на различных этапах ТОиР», и данное несоответствие можно рассматривать как первопричину появления всех остальных.

Для устранения данного несоответствия-причины «Отсутствие центров ответственности на различных этапах ТОиР» необходимо формировать должностные инструкции в интерактивном режиме через актуализацию или построение модели бизнес-процесса. Для этого воспользуемся программным продуктом *Business-Studio*.

Табл. 1. Технический осмотр и ремонт

Наименование проблемы	Число проявлений проблемы за год	% к общему числу проявлений	Накопленный процент
Планирование работ по ТОиР не соответствует требованиям SMART	$n_1 = 29$	$k_1 = \frac{n_1}{N} \cdot 100 = \frac{29}{77} \cdot 100 = 37,7$	37,7

Отсутствие центров ответственности на различных этапах ТОиР	$n_5 = 23$	$k_2 = \frac{n_5}{\sum_{j=1}^N n_j} \cdot 100 = \frac{23}{77} \cdot 100 = 29,8$	67,5
Отсутствие 100% комплектации МТР объектов ТОиР до начала производства работ	$n_3 = 16$	$k_2 = \frac{n_3}{\sum_{j=1}^N n_j} \cdot 100 = \frac{16}{77} \cdot 100 = 20,8$	88,3
Дефицит средств, выделяемых на капитальный ремонт со стороны ОАО «Газпром»	$n_2 = 9$	$k_2 = \frac{n_2}{\sum_{j=1}^N n_j} \cdot 100 = \frac{9}{77} \cdot 100 = 11,7$	100
Итого	77	100	-

Так как процесс «Технический осмотр и ремонт» является новым бизнес-процессом, то разрабатывается его модель в одной из существующих методологий в соответствии со следующей последовательностью [2]:

1. Выявить набор объектов управления.
2. Выбрать подход к описанию бизнес-процессов.
3. Выбрать конфигурацию модели (моделей) бизнес-процессов.
4. Разработать модель (модели) бизнес-процессов.
5. Заполнить параметры процессов.
6. Выбрать и назначить процессам показатели эффективности деятельности.
7. Оценить время и стоимость выполнения процессов и провести их оптимизацию (при необходимости).

В зависимости от фазы развития организации и состояния ее системы управления можно использовать два подхода к созданию модели бизнес-процессов [3].

Табл. 2. Подходы к созданию моделей бизнес-процессов

№	Подход	Использование
1.	Выделение и описание набора отдельных бизнес-процессов компании	Целесообразно использовать в организациях, которые недавно приступили к формализации своей системы управления. Позволяет быстро решить задачи формализации отдельного набора бизнес-процессов. Бизнес-процессы, относящиеся к разным объектам управления можно группировать с помощью папок. Для согласования бизнес-процессов между собой их можно связать по входам и выходам с помощью междиagramных ссылок (нотации Процедура, Процесс) или интерфейсов процессов (нотация EPC). Используемые нотации: Процедура, Процесс, EPC.
2.	Создание комплексной модели бизнес-процессов	Предназначен для организаций, осуществляющих полный цикл проектирования системы управления. Модель создается в соответствии с методологией структурного анализа и проектирования SADT. Это позволяет создать комплексную непротиворечивую модель бизнес-процессов, получить распределение ответственности за основные результаты деятельности. Используемые нотации: IDEFO - на верхнем уровне модели, Процедура, Процесс, EPC - на нижних уровнях.

По результатам моделирования определяются ответственные исполнительные лица и участники процесса. На основании имитации процесса (Рис. 1) определяется его средняя стоимость и продолжительность, и самое главное в нашем случае количество необходимого персонала на каждую конкретную должность.

Чтобы рассчитать необходимое количество сотрудников, которые должны занимать определенную должность, требуется:

1. Разработать модель всех бизнес-процессов компании или отдельно построить диаграммы тех процессов, при выполнении которых участвуют сотрудники, состоящие в данной должности.
2. Заполнить параметры «Ставка в час» и «Валюта ставки» для интересующей должности. Параметры находятся в окне свойств субъектов в поле «Параметры стоимости».
3. Задать значения параметров «Количество рабочих часов в день» и «Полезное использование рабочего времени в день, %» для данной должности. Параметры заполняются в окне свойств субъектов в поле «Параметры стоимости».
4. Определить те процессы, при выполнении которых участвуют сотрудники, занимающие данную должность. Для этих процессов в список «Ресурсы» внести указанную должность, указать тип ресурса «временной» и значения параметров: «Количество» и «Использование ресурса, %».
5. Для выбранных процессов или их родителей в окне свойств в поле «Параметры ФСА» заполнить параметр «Частота в день».

6. Провести имитацию всей модели бизнес-процессов или отдельно тех процессов, при выполнении которых используется данная должность, для расчета параметров «Время выполнения» процесса и «Частота в рамках вышележащего процесса» или заполнить их вручную.

7. От рассматриваемой должности вызвать отчет «Дневная загрузка ресурса (субъекты)» и получить информацию о дневной загрузке должности и рекомендуемом количестве сотрудников.

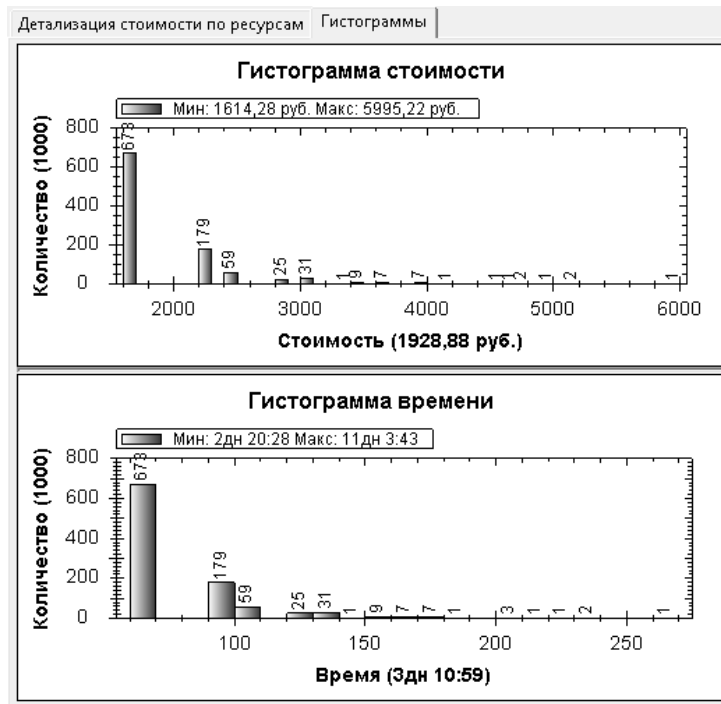


Рис. 1. Результаты имитации

Список литературы

1. Барвинок В. А., Яницкая Т. С., Родина Т. Н., Клочков Ю. С. Методика формализованного описания процессов разработки системы качества // Проблемы машиностроения и автоматизации. 2005. С. 29-33.
2. Дезорганизация: принципы, виды, предопределение / А. И. Пригожин. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. 402 с.
3. Клочков Ю. С., Яницкая Т. С., Стрельников Е. А., Ярыгин С. А., Прохорова О. В. Методика моделирования бизнес-процессов // Проблемы машиностроения и автоматизации: международный журнал. 2004. № 4. С. 26-35.

УДК 65.01.519.86

Юрий Сергеевич Клочков

Самарский государственный аэрокосмический университет им. С. П. Королева

ОБОСНОВАНИЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА®

Анализ современного состояния отечественного высшего образования показал, что многие вузы были просто не готовы к переходу на рыночные отношения. Чтобы выжить в жестких условиях рыночной конкуренции вузы разрабатывают и внедряют системы менеджмента качества на основе стандартов серии ISO 9000:2008. Одним из элементов системы менеджмента качества является система мотивации персонала, нацеленная на повышение эффективности методов управления персоналом и решение современных проблем в этой области [1]. Мониторинг кадровой ситуации и динамики кадрового потенциала высшей школы позволяет выявить проблемы в кадровом обеспечении вузов: недостаток кадров высшей квалификации, приводящий к снижению качества образовательного процесса; неспособность существующей системы воспроизводства научно-педагогических кадров удовлетворить потребности вузов в кадрах высшей квалификации; низкая оплата труда работников высшего образования в регионе приводит к падению престижа профессии преподавателя вуза, негативно отражается на менталитете работников высшей школы, что проявляется в так называемом «скрытом» оттоке кадров.