

полнения контракта подтверждает возможность подрядчика успешно исполнить свои контрактные обязательства, так как финансовая организация, будь то банк или страховая компания, не примет на себя финансовые риски подрядчика без уверенности в его финансовой устойчивости.

Следует особое внимание заказчиков обратить на установление авансовых платежей по государственным или муниципальным контрактам. Это является правом, а не обязанностью заказчика. Поэтому предоставление авансирования, чтобы избежать проблемных ситуаций, связанных с неисполнением контракта недобросовестным подрядчиком, рекомендуем тщательно анализировать в каждом конкретном случае. И, конечно же, немаловажным фактором является кропотливое осуществление всех возможных мер, направленных на усиление контроля за выполнением условий контрактов: объемы, сроки, качество работ, соблюдение действующих тарифов.

М.С.Горбунова, И.Е. Светлов

Московский государственный областной социально-гуманитарный институт

РОЛЬ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Система менеджмента качества (СМК) – это совокупность организационной структуры, ответственности, процедур, процессов и ресурсов, обеспечивающая осуществление функций общего руководства предприятия применительно к качеству. В процессы, необходимые для СМК предприятия, включены: управленческая деятельность, процессы менеджмента ресурсов, жизненного цикла продукции, измерения, анализа и улучшения. Необходимость внедрения системы менеджмента качества определяется следующими факторами: усовершенствование системы управления и повышение ее эффективности, сокращение расходов на управление, оптимизация документооборота, повышение качества продукции и работ (услуг), удовлетворение требований поставщиков, усиление ответственности и дисциплинированности сотрудников компании, создание базы для быстрого и эффективного внедрения других систем менеджмента.

Система стандартов менеджмента качества разработана Техническим комитетом ТК 176 Международной организацией по стандартизации. Комитет руководствовался предварительными разработками Британского института стандартов, нашедшими свое отражение в Британском стандарте BS 5750. Стандарты серии ISO 9000, принятые более чем 90 странами мира в качестве национальных, применимы к любым предприятиям, независимо от их численности, объема выпуска и сферы деятельности.

Система менеджмента качества – одно из важных звеньев цепи системы управления предприятия. Учитывая опыт успешной организации системы менеджмента качества в ОАО ЦТД "Диаскан", можно сделать вывод о необходимости стремления к улучшению качества, что, несомненно, отразится на деятельности предприятия в сторону повышения эффективности. При разработке системы за основу были взяты требования международного стандарта ISO 9001:2000 «Системы менеджмента качества. Требования». СМК применяется при проектировании оборудования, планировании объемов производства, стратегическом, тактическом, оперативном управлении, совершенствовании и развитии ресурсного потенциала. Руководство акцентирует основное внимание на состоянии научно-технического, интеллектуального и производственного потенциалов. Генеральным директором определяется политика в области качества. Работающая система менеджмента качества может стать реальным инструментом непрерывного совершенствования деятельности предприятия и источником экономических выгод.

В.А. Горячевская, И.В. Климентьева
Екатеринбургский машиностроительный колледж

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ЗАКОНОМЕРНОСТИ И ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Высокая мотивация персонала – это важнейшее условие успеха организации. Главное в мотивации – ее неразрывная связь с потребностями человека. Для понимания трудового поведения человека и построения обоснованной системы стимулирования персонала важно понимание тех психологических закономерностей и ключевых принципов, которые лежат в основе трудовой мотивации. К этим ключевым принципам могут быть отнесены:

- полимотивированность трудового поведения (деятельность человека является полимотивированной, то есть на поведение работников может одновременно влиять множество мотивов. Понимание этого может помочь руководителям, с одной стороны, так организовать рабочий процесс, чтобы подчиненные работали эффективно и с желанием, а с другой - избежать конфликта мотивов, когда разные мотивы требуют от человека разных линий поведения, разных действий или решений);
- иерархическая организация мотивов (говоря об иерархической организации трудовой мотивации, обычно имеют в виду такое отношение между трудовыми мотивами и рабочим поведением, когда более выраженное влияние на поведение оказывают мотивы, в основе которых лежат потребности, имею-