ческих решений. Руководитель предприятия или организации возглавляет все эти структуры.

Документы интегрированной системы менеджмента должны обеспечивать установление требований к осуществлению процессов, правильное понимание этих требований, воспроизводимость, прослеживаемость процессов и оценку достигнутых результатов. Подобно документам любой из систем по требованиям международных стандартов менеджмента, предусматривается определение состава и структуры документов, установление правил их разработки и идентификации.

При внедрении интегрированной системы менеджмента первостепенную роль выполняет служба внутреннего аудита. Её главной задачей становится проверка степени выполнения требований, установленных в документах. Для решения этой задачи служба внутреннего аудита должна адаптировать рекомендации ИСО 19011 [5], распространяющиеся на аудит систем менеджмента и экологии, ко всем видам деятельности организации, охватываемой интегрированной системой.

Сертификация разработанной и внедренной в организации интегрированной системы менеджмента является логическим завершение работ по ее созданию. В ходе подготовки к сертификации осуществляются выбор органа по сертификации, проведение предсертификационного аудита силами внутренних аудиторов и внешних консультантов, а также подготовка персонала к работе с внешними аудиторами.

Сертификацию интегрированной системы менеджмента может осуществить одна или несколько организаций путем последовательной сертификации входящих в нее систем. Однако, более предпочтителен вариант одновременной сертификации всех систем менеджмента одним органом. На сегодняшний день подобные сертификационные услуги в Российской Федерации предлагает ряд зарубежных и местных организаций.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. ИСО 9001:2000. Системы менеджмента качества. Требования.

2. ИСО 14001:1996. Системы экологического менеджмента. Требования и руководство по применению.

3. OHSAS 18001:1999. Система менеджмента в области промышленной безопасности и охраны труда. Требования.

4. ИСО 9001:2006. Проект интегрированного международного стандарта на системы менеджмента.

5. ИСО 19011:2002. Руководящие указания по аудиту систем менеджмента качества и/или систем экологического менеджмента.

ВЗАИМОСВЯЗЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Степанова А.В.
Омский государственный технический университет, Омск

Профессиональная культура – совокупность норм, правил, моделей поведения людей- относительно замкнутая область, связанная со спецификой деятельности людей в современных условиях разделения труда. Нормы, правила, традиции являются интегрирующим механизмом профессиональной культуры, который позволяет сохранять специфику профессий и организаций. Профессиональная культура включает в себя разнообразные модели поведения ее носителей. Современная профессиональная культура может и должна быть открыта внешним идеям, это культура диалога, в русле которой формируется личность, в том числе и личность профессионала. Традиционно под профессиональной культурой понимают совокупность специфических теоретических знаний и практических умений, связанных с конкретным видом труда. Степень владения профессиональной культурой выражается в квалификации и квалификационном разряде. При этом различают формальную и реальную квалификацию: первая предполагает необходимые для данной профессии теоретические знания, а вторая – практические навыки и умения, профессиональный опыт.

Становление профессионала нового типа связано с осознанием им роли и места своей профессии в обществе, совершенствовании профессиональной культуры . Взаимодействие личности и профессиональной культуры в процессе трудовой деятельности выражается в целевом единстве,оно выражается в том, что роль и предназначение человека в процессе труда и профессиональной культуры едино : они взаимодействуют в соответствии с потребностями общества. Профессиональная культура в абстрактном виде предстает как искусственное средство труда. Становление и развитие профессиональной культуры персонала обусловлено многими взаимодействующими факторами, при этом методически можно выделить основные вопросы формирования комплекса качеств, входящих в состав профессиональной культуры :

- какие качества необходимо оценивать как влияющие на эффективность труда персонала (отбор того или иного минимума, который будет достаточен для объективного суждения).
- каким образом выделенные качества можно типизировать, классифицировать и объединять в более крупные группы или блоки и какова логика их формирования.
- Какова весомость и приоритетность качеств в общей структуре профессиональной культуры
- Насколько должен быть стабилен набор качеств, в зависимости от категории или квалификации работника.

Ответ на вышеприведенные вопросы целесообразно искать в исследованиях по теории личности и ее структуры, проведенных в нашей стране такими учеными, как В.Н. Мясищев, К.К. Платонов и др.

Сегодня для большинства диверсифицируемых крупных предприятий наиболее актуальным является диагностика и повышение уровня профессиональной культуры, который обеспечивает эффективность и выживаемость диверсифицируемого предприятия. При оценке перспективности того или иного профиля предприятия необходимо, в первую очередь, обращать внимание на то, как влияет профессиональная культура на эффективность труда персонала. Практика предприятий во многих странах мира убедительно демонстрирует успехи тех, чьи руководители убеждены, что профессиональная культура оказывает влияние на эффективность труда персонала, так как кадровый ресурс- ключевой момент в становлении и успешном функционировании организации.

Основной целью данной работы является использование методики определения характера зависимости эффективности труда персонала от уровня его профессиональной культуры . Так как проблема снижения эффективность труда является одной из наиболее острых проблем развития российской экономики .

Рассматривая взаимосвязь эффективности труда с уровнем профессиональной культуры нельзя обходить вопрос о качестве труда, который может характеризоваться как результативностью труда, так и его интенсивностью.

Поскольку оценка эффективности труда в условиях рынка нужна для внутреннего анализа деятельности предприятия и разработки соответствующих мероприятий, то возникает необходимость поиска новых форм оценки эффективности труда в условиях рынка. В этой связи, на наш взгляд, заслуживает внимания изучение взаимосвязи уровня профессиональной культуры и эффективности труда персонала. В этом смысле профессиональная культура обретает свое новое качество, образуя единый алгоритм социально- экономической деятельности, специфически преломляющейся в конкретных обстоятельствах .

Работа представлена на III научную конференцию с международным участием «Экономические науки. Актуальные проблемы фундаментальных исследований», 19-26 февраля 2005г. Хургада (Египет) Поступила в редакцию 17.01.05 г.

ВЛИЯНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО – - КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ К РАБОТНИКАМ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА НА СОСТОЯНИЕ ОМСКОГО РЫНКА ТРУДА

Цыганкова И.В.
Омский государственный технический университет, Омск

Негативное влияние на развитие российской экономики в настоящее время оказывают диспропорции спроса и предложения рабочей силы в профессионально-квалификационном разрезе на российском рынке труда.

Таблица 1. Соотношение спроса и предложения рабочей силы на регулируемом рынке труда по г. Омску за 2003 г.

Наиболее востребованные профессии, заявленные в банк данных службы занятости		Численность граждан, обратившихся в службу занятости в поисках работы, чел.
Профессия	Потребность, чел.	
Специалисты:		
Инженер-конструктор	155	14
Инженер-электрик	50	0
Инженер-технолог	90	16
Инженер-электроник	52	1
Рабочие:		
Жестянщик	76	0
Сварщик	215	15
Слесарь	480	68
Слесарь механосборочных работ	167	16
Станочник		
Токарь	74	2
Формовщик	386	24
Фрезеровщик	135	9
Шлифовщик	162	8
Электрогазосварщик	86	6
Электромонтер	801	15
	250	18