

# АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ВНУТРИФИРМЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В ЖЕЛЕЗОРУДНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ.

*проф., д.э.н. Балацкий О.Ф., студент Тарута Д.Ю.*

Управленческая деятельность выступает в современных условиях как один из важнейших факторов функционирования и развития организаций.

Оптимальным для практики управления считается подход, когда централизованно принимаются решения, относящиеся к разработке целей и стратегии предприятия (корпорации) в целом, а децентрализованно — решения, относящиеся к оперативному управлению его производственно-сбытовой и иной деятельностью.

Принцип сочетания прав, обязанностей и ответственности реализуется путем надлежащего делегирования организационных полномочий и предоставлением необходимой власти, а также созданием достаточных условий для реализации предоставленных полномочий.

Целью работы является анализ структуры управления на горнорудном предприятии на примере схем управления карьером, так как управление такой промышленной единицей как карьер требует использование сложных систем управления для достижения максимального результата при минимальных затратах времени и ресурсов.

Промышленное предприятие, предназначенное для разведки или разработки месторождения полезного ископаемого, называется горным предприятием. В горнодобывающих отраслях промышленности тип горного предприятия зависит от способа разработки месторождения полезного ископаемого (подземный, открытый, комбинированный, дражный, со дна морей и океанов и физико-химический).

В зависимости от способа разработки месторождений полезных ископаемых или их переработки различают следующие типы горных предприятий: шахта, рудник, карьер, разрез, прииск, обогатительная фабрика.

Современное горнорудное предприятие представляет собой весьма сложную производственную систему, состоящую из разнообразных объектов управления, взаимосвязанное функционирование которых обеспечивает добычу полезного ископаемого. Успешное функционирование этой системы в значительной мере определяется уровнем управления.

Состав подразделений карьера, их взаимосвязи в процессе производства и обслуживания коллектива работников и территориальное размещение определяют его структуру.

Производственная структура должна обеспечить наиболее благоприятные условия для работы выделяемого структурного подразделения. Принятая структура должна обеспечивать руководству

карьера возможность оказывать необходимые управляющие воздействия на отдельные подразделения, согласовывая их усилия по выполнения запланированного количества продукции. В структуре карьера можно выделить производственные и непроизводственные подразделения. Основные подразделения карьера – участки, цехи, службы.

По характеру участия в производственном процессе весь персонал карьера подразделяется на две группы: промышленно – производственный и непромышленной группы.

Каждая из указанных групп в зависимости от выполняемых функций подразделяется на шесть категорий работников. Так, промышленно – производственный персонал карьера подразделяется на рабочих, руководящих работников, специалистов, служащих, младший обслуживающий персонал, включая охрану (МОП) и учеников.

Для карьеров наиболее характерно применение комбинированной (линейно – функциональной) структуры управления. Для выполнения функций управления производством на карьерах создается управляющая система – аппарат управления. Под функциями управления понимается отрасль работы, представляющая совокупность решений, действий или процессов, объединенных общностью выполняемых задач по управлению. Функции управления охватывают все стороны производственно – хозяйственной деятельности карьера.

Разделение труда на карьере вызывает необходимость его кооперации, которая выражается в совместном участии исполнителей в одном или нескольких связанных между собой частичных процессах труда. Основные виды кооперации труда на карьерах: межучастковая, внутриучастковая и внутрибригадная.

На рабочих местах применяют следующие формы организации труда: индивидуальную и коллективную (бригадную).

Разделение и кооперация труда на карьерах находится в тесной связи с развитием техники и технологии добычи полезных ископаемых открытым способом.

Таким образом, для того что бы значительно повысить производительность труда работающих, более полно использовать рабочее время нужно внедрять автоматизацию и механизацию процессов, после чего возникнет возможность применять такие прогрессивные формы кооперации труда, как совмещение функций и профессий, расширение зон обслуживания, многоагрегатное обслуживание и др.