

ВНУТРЕННИЙ АУДИТ СИСТЕМЫ ХАССП НА ПРИМЕРЕ ОАО АК «ТОМСКИЕ МЕЛЬНИЦЫ»

Брянская Д.С.

Томский политехнический университет, г. Томск

*Научный руководитель: Плотникова И.В., к.т.н., доцент кафедры
физических методов и приборов контроля качества*

Аудиторская деятельность в целом весьма многогранна, но в данной статье будет рассмотрен пример проведения внутреннего аудита на предприятии г. Томска ОАО АК «Томские мельницы», занимающиеся производством мучных изделий, круп и комбикорма. Так как целью исследования является оценка функционирования системы ХАССП на предприятии, наиболее подробный результат работы сможет помочь выявить именно внутренняя проверка.

Аудит – это систематически независимая проверка организации, системы, процесса, проекта или продукта, компетентным лицом с целью установления объективной оценки тех или иных параметров.

Внутренний аудит является неотъемлемым и важным элементом управленческого контроля. Чаще всего, как правило, потребность во внутреннем аудите возникает на крупных предприятиях в связи с тем, что верхнее звено руководства не может заниматься повседневным контролем деятельности организации. Внутренний аудит дает информацию об этой деятельности и подтверждает достоверность отчетов всех подразделений предприятия.

Одной из наиболее важных проблем в условиях конкурентного рынка на сегодняшний день является проблема повышения качества продукции. Не для кого не секрет, что опасности в пищевой продукции могут возникнуть на любой стадии её производства, и в связи с этим, адекватное управление по всей пищевой цепочке является весьма важным. И здесь, немалое значение имеют, так называемые – критические точки контроля, то есть определение проблемных мест, связанных с употреблением пищевых продуктов. Выделяя такие точки и организуя, контроль над ними, предприятие может существенно уменьшить или предотвратить значительную часть рисков или опасностей, то есть целенаправленно влиять на повышение качества и безопасность выпускаемой продукции. Именно поэтому существует необходимость проведения регулярных проверок (аудитов), функционирования существующей системы в организации.

На сегодняшний день производство ОАО АК «Томские мельницы» состоит из шести ККТ, внутренний аудит был произведен по каждой

критической контрольной точки, что в свою очередь помогло более наглядно рассмотреть функционирование внедрённой системы ХАССП. Необходимая документация, процедура и последовательность проведения внутреннего аудита функционирования системы ХАССП на предприятии ОАО АК «Томские мельницы», были разработаны и реализованы на основе лучших практик отечественных и зарубежных экспертов в области проведения аудитов.

План и программа аудита являются важными документами содержащими перечень задач в определенной последовательности их выполнения, с помощью которых получают достаточные и надежные аудиторские доказательства. Для составления плана мероприятия и программы проведения проверки, необходимо в первую очередь ознакомиться с видом деятельности предприятия, выпускаемой продукцией и всем необходимым пакетом документов касающихся области проверки. В течение месяца был изучен план ХАССП предприятия ОАО АК «Томские мельницы», на основании шести критических контрольных точек, выделялись основные процессы, которые в последующем подверглись проверке, и каждый процесс был отнесен к соответствующему пункту стандартов ГОСТ Р ИСО 22000-2007 и ГОСТ ISO 9001-2011.

Процедура составления контрольного чек – листа (вопросник), необходима т.к он позволяет не упускать важные факты, и фиксировать все возникающие замечания и комментарии в процессе проверки.

По разработанному вопроснику и программе аудита была произведена проверка работы системы безопасности пищевой продукции с помощью анализа документации, проведения интервью с сотрудниками производства и наблюдения за процессом выполнения работы.

На завершающем этапе аудита произведено обобщение всей полученной в ходе проверки и сосредоточенной в рабочей документации информации, а так же выделены моменты, нуждающиеся в исправлении.

Таким образом, если аудиты выполняются должным образом, любая проверка может служить мотивацией для персонала всех уровней и поможет создать и поддерживать настоящую среду качества. Правильная организация процесса внутреннего аудита помогает каждому работнику на своем месте определить, насколько верно он выполняет предписанные ему функции и свое взаимодействие в рабочем процессе. Ценность внутреннего аудита зависит от того, как запланировано его проведение, как он осуществляется и каковы его результаты.

Список информационных источников

1. Аудит качества. URL: <http://www.up-pro.ru/encyclopedia/auditkachestva.html> (дата обращения 20.09.15).
2. Особенности внутреннего аудита системы менеджмента. URL: <http://biglibrary.ru/category38/book135/part9/> (дата обращения: 24.09.15).

УПРАВЛЕНИЕ С ПОМОЩЬЮ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Брянская Д.С.

Томский политехнический университет, г. Томск

Научный руководитель: Пушных В.А., к.т.н., доцент кафедры организации и технологии высшего профессионального образования

Корпоративную культуру мы можем рассматривать как одну из маркетинговых коммуникаций, потому что она помогает формировать репутацию данной организации. Чем эффективнее и сильнее внутренняя культура фирмы, тем более благоприятный имидж складывается у внешней маркетинговой среды, следовательно, растет доверие и заинтересованность потенциального потребителя.

Корпоративная культура предприятия — это совокупность убеждений, взглядов, моделей поведения, правил, подходов к работе, способов общения, осознанно или неосознанно принятых и соблюдаемых большинством сотрудников организации. Можно сказать, что с ее помощью происходит управление организацией. Практически каждый человек понимает значение данного термина и что он подразумевает. Но в данной статье говорится о не стандартных методах построения корпоративной культуры, о необычном управлении жизни внутри организации.

В отчаянных попытках сохранить дух инноваций многие технологические компании экспериментируют с разными моделями управления.

Например, интернет-магазин обуви Zappos, выросший за 10 лет из компании с офисом в спальне в многомиллиардную корпорацию, управляет с помощью необычных правил и законов. Вот, 6 самых интересных из них:

1. При приеме на работу от соискателя не требуют рассказа о своих достижениях на прежнем месте работы. Наоборот, его просят рассказать о собственных ошибках, поведать истории из жизни. Собеседование больше похоже на встречу в «клубе одиноких сердец» — в небольшом зале, украшенном в торжественном стиле, звучит музыка, стоят столы с