производство. Недостаточно интегрировать вузы и научно-исследовательские институты. Как показывает европейский опыт, в эту цепочку обязательно надо включать лаборатории на современных промышленных предприятиях.

Например, в Ростовской области на базе Донского государственного технического университета для формирования устойчивой сети партнеров, заинтересованных во взаимовыгодном сотрудничестве в сфере подготовки кадров, укрепления материально-технического обеспечения учебного процесса, проведения совместных НИОКР, модернизации производства и выпускаемой продукции, была разработана инновационная программа «Стратегический ресурс машиностроительного кластера»), целью которой обозначено развитие сетевого партнерства «образование – наука – бизнес», способного обеспечить опережающую подготовку и формирование необходимых компетенций выпускников, эффективное объединение генерации фундаментальных знаний и их конвертации в новые технологии для инновационного развития и усиления конкурентных преимуществ. Становление научно-инновационного и образовательного консорциума Ростовской области «Корпоративный институт инновационно-технологического развития и модернизации экономики», обусловлено также, результатом системных действий по формированию среды инновационной активности на юге России, целью которого послужило осуществление партнерства университета, промышленных предприятий и организаций региона, формирующих «инновационную составляющую» [5]. Как отмечает, ректор ДГТУ Месхи Б.Ч.: «Создание корпоративных кафедр с ведущими предприятиями региона – это одно из перспективнейших направлений развития интеграции образовательного процесса и производства. Сегодня университет активно развивает один из своих новых инновационных проектов. Так, с целью подготовки специалистов, способных работать в сфере современной медиаиндустрии, на базе вуза с ЗАО «Медиагруппа «Южный регион» была создана корпоративная кафедра массовых коммуникаций и мультимедийных технологий. Успешно работает корпоративная кафедра авиастроения, возглавляемая генеральным директором завода «Роствертол» Б.Н. Слюсарем. Судите сами: 90 процентов авиационных технологов, которых подготовила кафедра, к моменту выпуска получают предложения по трудоустройству. Это хороший показатель» [6].

В настоящее время в России насчитывается более 135 тысяч молодых исследователей в статусе ассистентов, кандидатов и докторов наук до 35–40 лет, более 130 тысяч молодых преподавателей высшей школы (до 40 лет), ведущих научную работу, более сотен тысяч молодых специалистов-инженеров наукоемких отраслей экономики, около 160 тысяч аспирантов и докторантов, а также сотни тысяч студентов, проявляющих интерес к научной и изобретательской деятельности, участвующих в научных конференциях и выполняющих исследования.

Эффективная реализация вышеперечисленных федеральных целевых программ, а также региональные вузовские позитивные инициативы на местах, придадут такой огромной и талантливой плеяде новый импульс развитию науки и образования, будет стимулировать инновационную активность талантливой научной молодежи и подготовит новое поколение ученых и преподавателей к тому, чтобы взять на себя ответственность за научное и инновационное развитие нашей страны.

Список литературы

1. О мерах, направленных на подготовку научных и научно-педагогических кадров инновационной России // Материалы к докладу министра А. Фурсенко на Президиуме Правительства РФ. – М., 2008.

2. Радыгина С.В. Молодые кадры для инновационной России // Вестник Удмурдского университета. – Ижевск, 2010. – № 2. – С. 28–31.

3. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.rg.ru/2012/05/09/nauka-dok.html.

4. Диденко Н.И., Петровский А.Б., Еремичева Г.В., Москалева О.В. Интеграция академической и университетской науки // Социология науки и технологий. – СПб., 2014. – № 3. – С. 20–21.

5. Кузнецов В.И. Инновационный потенциал вуза: Региональный аспект // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – Волгоград, 2014. – № 11. – С. 225–227.

6. Месхи Б.Ч. ДГТУ в образовательном комплексе юга России // электронный журнал об образовании: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.akvobr.ru/dgtu_v_obrazovatelnom_komplekse.html.

7. Наука, образование и инновации в России: взгляд молодых ученых на проблемы и перспективы // Доклад Совету при Президенте Российской Федерации по науке и образованию. – М., 2012. – С. 174.

ФУНКЦИИ НОРМИРОВАНИЯ, МОТИВАЦИИ И КОНТРОЛЯ В ПРОИЗВОДСТВЕ СУДОСТРОЕНИЯ

Симоненко Н.Н., Пашковский М.Ю.

Комсомольский-на-Амуре государственный технический университет, Комсомольск-на-Амуре, e-mail: simonenko@knastu.ru

Функцию *нормирования* в производстве можно рассматривать как процесс разработки научно обоснованных материально-технических и трудовых расчетных величин, устанавливающих количественную и качественную оценку различных элементов, применяемых в процессе производства и управления. Данная функция воздействует на поведение объекта, дисциплинируя разработку и реализацию производственных заданий четкими и строгими нормами и обеспечивая равномерный и ритмичный ход производства, его эффективность.

Разрабатываемые календарно-плановые нормативы (производственные циклы, размеры партий, заделов деталей, нормы труда и др.) являются основой планирования, они определяют

продолжительность и порядок движения предметов труда в процессе производства. Нормативы, действующие на предприятии и в его структурных подразделениях, определяют технический уровень выпускаемой продукции в виде стандартов и технических условий, характеризуют права и обязанности разных звеньев управления и через инструкции и методики формируют правила поведения системы в целом [1].

В этом смысле *нормирование* относится к *функции организации системы*. Таким образом, функции организации и нормирования имеют двойственный характер: первая характеризует создание (совершенствование) системы управления, она на стадии организации работы реализуется при непосредственном управлении производством; функция нормирования реализуется через нормативные документы, инструкции при создании системы, а разработанные календарно-плановые нормативы используются при планировании производства.

Непосредственно с нормированием связано правильное распределение работ и ответственности между исполнителями, общее руководство этими работами и осуществление контроля. Каждый должен выполнять только свою, определенную ему работу, и нести за нее ответственность. Если этого не сделано, то нельзя вести речь об учете и контроле.

Функция контроля и учета проявляется в форме воздействия на трудовой коллектив посредством выявления, обобщения и анализа результатов производственной деятельности каждого цеха с доведением их до руководителей подразделений и служб управления для подготовки обоснованных управленческих решений. Контроль хода производства на уровне цеха должен осуществляться практически ежедневно [2]. Данная функция реализуется на основе информации о ходе выполнения плановых заданий – данных оперативного, статистического и бухгалтерского учета, выявления отклонений от установленных показателей работы путем контроля исполнения заданий и анализа причин отклонений.

Контроль выполнения работ следует вести по следующим главным направлениям. Работа на всех участках производства должна соответствовать действительной обстановке, то есть материальным возможностям, наличию орудий\. средств труда и рабочей силы. Также в функции контроля входит проверка, насколько экономно совершается работа, нет ли излишнего расходования усилий человека и средств, нет ли параллелизма в изготовлении продуктов на рабочих местах, правильно ли осуществляется учет выполняемых работ.

С функцией контроля четко взаимодействует функция *регулирования.* В ходе производства на разработанные программы воздействует внутренняя и внешняя среда, вызывающая сбои и нарушения в процессе их выполнения. При реализации функции регулирования воздействие на коллектив людей, занятых в производстве, осуществляется принятием оперативных мер по предотвращению и устранению выявленных отклонений и перебоев в ходе производства. Параллельно координируется текущая работа взаимосвязанных звеньев производства, обеспечивая его ритмичность. Контроль хода производства имеет целью выявление отклонений от установленных плановых заданий и календарных графиков производства, неполадок в работе отдельных подразделений и служб предприятия. В процессе контроля на уровне предприятия и цехов проверяется: состояние оперативной подготовки производства; передача подразделениям деталей и заготовок; обеспечение производства технологической оснасткой, материалами и др.; выполнение плана по номенклатуре.

В целом функции *контроля и регулирования* в процессе управления производством выполняют роль гибких инструментов, которые непрерывно, в реальном времени для каждого производственного подразделения, регулируют ход производства, считая его в строгих рамках плана.

Мировой опыт показывает, что путь к эффективному производству лежит через использование побудительных мотивов человека к труду. *Процесс воздействия на человека* с целью побуждения его к выполнению запланированной работы (вида деятельности и пр.) путем побуждения соответствующих внутренних мотивов и внешних поступков называют *мотивированием*, или *мотивацией* [3].

Функция *мотивации* и стимулирования труда оказывает влияние на коллектив цеха (участка) в форме побудительных мотивов к эффективному труду, общественного воздействия, коллективных и индивидуальных поощрительных мер и пр. [4].

Эффективность действия человека зависит от многих факторов, среди которых: четкое понимание цели работы, вероятность ее достижения, а также система материальных и моральных стимулов, определяющих заинтересованность работников в его труде. Такую зависимость эффективности труда (E) от перечисленных факторов можно выразить функцией [5]:

$$E = f(C, V, S),$$

где C – цель деятельности личности, важность и значимость достижения поставленной задачи; V – вероятность достижения цели; S – ожидаемое вознаграждение при достижении цели.

Все, что работник считает ценным для себя, является вознаграждением. Но поскольку ценности у людей различны, то и оценка у них значительно различается. Побудительные силы, характеризующие их отношение к труду, это внутренние мотивы, идеалы, потребности и интересы, стремления и желания, ценностные

ориентации и ценности [3]. Но чтобы эти мотивы включились в трудовую мотивацию, государство, предприятия, руководителя подразделений предприятий, заместитель генерального директора по кадрам и отделы организации труда и заработной платы должны соответствующим образом использовать разнообразные средства экономического и морального воздействия – *стимулы*.

В течение последних десятилетий трудовая деятельность персонала промышленных предприятий изменилась если не коренным образом, то весьма значительно. В этих изменениях можно заметить появившиеся стабильные проблемы, в числе которых следует отметить: низкий в целом уровень заработной платы; наблюдается ее высокая дифференциация по должностям; присутствует несправедливость в оплате равноценного и тождественного труда по формам организации предприятий и их принадлежности. Не все эти проблемы может решить само предприятие.С учетом изложенного, производство на таких промышленных предприятиях г. Комсомольска-на-Амуре, как ОАО «Амурский судостроительный завод» и ОАО «Авиационный завод им. Ю.А. Гагарина» стремятся организовать так, чтобы процесс труда приносил человеку радость и удовлетворение,для достижения более высокой производительности труда.Указанные формы воздействия активизируют работу органов.

Список литературы

1. Протченко П.С. Совершенствование системы управления производством промышленного предприятия: монография / П.С. Протченко, Н.Н. Симоненко. – Хабаровск: Изд-во Хабар. гос. техн. ун-та, 2003. – 158 с.

2. Ермолович Л.Л. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. – М.: Интерпрессервисэкоперспектива, 2010. – 576 с.

3. Симоненко В.Н. Мотивация и материальное стимулирование развития трудового потенциала Российской Федерации : моногр. – Владивосток: Изд-во Дальневост. федерал.ун-та, 2011. – 294 с.

4. Мескон М.Х. Основы менеджмента: пер. с англ. / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1992. – 702 с.

5. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления: учебник – 2-е изд. – М.: НОРМА-ИНФРА*М, 2001. – 528 с.

6. Осипов С.Л. Краткосрочная финансовая политика: учеб. пособие / С.Л. Осипов, Р.В. Павлов, Н.Н. Симоненко. – Хабаровск: ГОУ ВПО ДВАГС, 2010. – 274 с.

ВЫБОР МЕТОДА ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Симоненко Н.Н., Пашковский М.Ю.

Комсомольский-на-Амуре государственный технический университет, Комсомольск-на-Амуре, e-mail: simonenko@knastu.ru

Результаты анализа работ известных отечественных и зарубежных ученых по методам принятия управленческих решений на предприятиях (В.А. Абчук, А.Г. Аганбегян, Ф.Ф. Аунапу, А.М. Бирман, О.А. Дейнеко, Л.Г. Евланов, Л.В. Канторович, Г.А. Кулагин, О.И. Ларичев, Б.З. Мильнер, В.И. Титов, Р.А. Фатхутдинов, П. Берд, П.Ф. Друкер, Д. Кернс, Р. Кини, Д. Куинн, М. Старр, А. Файоль и др.) показывают, что в настоящее время не существует достаточно универсального и недорогого общепризнанного метода принятия решений.

Известные методы имеют те или иные ограничения, не позволяющие при их применении оперативно и эффективно добиваться поставленной цели [1], что вызывает необходимость продолжить исследование для разработки нового метода принятия решений. Чтобы предприятие могло выжить и успешно работать в рыночных условиях, необходим новый подход к управлению. Для этого требуется эффективный метод принятия производственных управленческих решений, позволяющий экономить ресурсы и отвечать особенностям трансформации экономики из плановой в рыночную.

Для разработки представленного метода принятия производственных решений И.Д. Овчинниковым введены и определены следующие понятия и процедуры [2]:

1. ***Ключевые элементы*** – качественные, количественные и логические элементы исследуемого объекта, в свойствах и признаках которых содержится возможность достижения сформулированной цели. Для их выявленияследует использовать системный анализ и предварительно разложить исследуемый объект, по которому имеется осознанная проблема, на элементы, В процессе системного анализа с объекта делают «срезы», что позволяет выявить свойства каждой его части. Смысл «срезов» состоит в том, чтобы уточнить состав, взаимодействие частей объекта, их влияние на функцию, потенциальную либо выполняемуюобъектом, и выявить взаимодействие частей с внешней по отношению к объекту средой.

2. ***Выбор ключевых элементов*** – это *п*роцесс выделения ключевых элементов из оставшихся выявленных элементов анализируемого объекта. После того, как объект в результате системного анализа разложен на количественные, качественные и логические элементы, эти элементы подвергают целевому анализу, при котором свойства, признаки каждого элемента исследуемого объекта соотносятся со свойствами и признаками сформулированной цели, которая должна быть достигнута в результате принятия решения. Свойства и признаки цели – это критерии выбора ключевых элементов.

3. ***Ядро решения*** представляет собой совокупность ключевых элементов. Это «композит», образованный из ключевых элементов со своими свойствами, признаками и связями между ними. Окончательный вид оно приобретет после выявления и установления связи между образовавшими его ключевыми элементами и отношения их свойств к сформулированной цели.