

Модель труда эффективного руководителя НИИ

До настоящего времени в механизме активизации творчества людей малоисследованной проблемой является многогранная и комплексная проблема подготовки конкурентоспособных руководителей в области интенсификации обновления продукции, что приводит к снижению эффективности деятельности предприятий, НИИ и проектных организаций. Очевидно, что в связи с ростом сложности и масштабом производства, вовлечением в процесс обновления продукции большого числа партнеров, повышением требований к срокам и эффективности выполнения работ постоянно возрастает и потребность в профессиональных руководителях.

Эту проблему пытались решить многие отечественные и зарубежные ученые в своих исследованиях – Б.Е. Патон, А.М. Александров, Ю.А. Цимблер, Грузнов И.И. и многие другие. Но результаты таковы, что современное общество все еще нуждается в решении проблемы эффективного руководителя.

В связи с тем, что рыночные отношения и необходимость быстрейшего возрождения предприятий, научно-исследовательских институтов, проектно-конструкторских и технологических организаций в число особо значимых поставили предпринимателя и потребовали радикального подхода к формированию и развитию модели труда конкурентоспособной личности, то современное общество нуждается в разработке и обосновании данной проблемы.

Существует известное суждение, что наукой должны управлять только ученые. Но по своей сути оно ошибочно, так как НИИ должны возглавлять специально подготовленные администраторы, а точнее ученые и администраторы в одном лице, которые ко всему еще и разбираются в коммерческой стороне дела. Наука сама по себе, категория не из простых, связана с исследовательской деятельностью, а значит, руководитель должен обладать склонностью и способностью к исследовательской работе. Он обязан понимать смысл и цели научной работы, правильно оценивать творческие возможности исполнителей, целесообразно распределять силы, что бы все стороны решаемой проблемы развивать гармонично.

Хорошо подготовленный руководитель должен понимать сущность научного метода и уметь оценивать факты объективно, а не эмоционально. Немаловажное значение имеет эрудиция и опыт руководителя, которые позволяют ему правильно и точно определять и вести учет всех ресурсов, которыми располагает институт для разработки текущих и перспективных планов. Эффективному руководителю постоянно необходимо проводить критическую оценку методов организации и управления и поиск новых, лучших способов, ведущих к более совершенным результатам; удерживать на работе способных исследователей с накопленным опытом и не допускать такого положения, когда они выполняют канцелярские и другие второстепенные работы, не соответствующие их должностным обязанностям. Руководитель НИИ несет ответственность за организацию исследовательских работ, анализ результатов исследования с точки зрения возможности их внедрения в производство, разработку на основе исследования новых видов изделий до уровня,

который мог бы удовлетворить требования потребителя, мероприятия по улучшения качества продукции и усовершенствованию технологического процесса, системы управления. И это далеко не полный перечень вопросов, ответственность за решение которых возложена на руководителя института. Одновременно руководителю коллектива для повышения эффективности своей управленческой деятельности следует выполнять роль научно-технического консультанта и принимать участие во внедрении результатов разработок на предприятиях [3].

Для решения поставленной задачи целесообразно представить обобщенную модель труда конкурентоспособного руководителя, изложенную в научных трудах Грузнова И.И. [1, 2]. Суть и содержание элементов модели рассматриваются ниже:

1. Квалификация и уровень образования руководителя. В условиях становления рыночных отношений, наряду с привычным процессом подготовки молодых кадров значительная часть людей профессионально переориентируется. И прежде чем избрать профессию и вступить в ту или иную должность человеку важно узнать предъявляемые профессионально-квалифицированные требования.

При формировании и развитии конкурентоспособного предпринимателя следует уделять особое внимание его квалификации, так как профессиональная подготовка служит важнейшей основой интенсификации процесса повышения эффективности производства на предприятии. Решению этой задачи способствует должностная квалификационная характеристика.

Под квалификацией руководителя понимается уровень его подготовленности, то есть наличие знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения в данных конкретных условиях работ определенной сложности. На сегодня единого количественного показателя соизмеримости квалификации руководителя пока еще не существует. Однако можно использовать многофакторный метод определения требуемой квалификации, исходя из объема и степени сложности выполняемых работ.

2. Характерные особенности труда руководителя. Классификация основных характерных особенностей труда эффективного руководителя сводится к следующему:

- постоянное соизмерение руководителем многогранных интересов жизнедеятельности предприятия и организации, где осуществляется его творческая деятельность, с экономикой партнеров по совместной работе, социально-экономическим и экологическим благополучием общества, экономикой государства в целом;
- наличие большого процента неопределенности и риска в работе руководителя по обеспечению эффективности организации в связи с рядом обстоятельств;
- руководитель, прежде всего, стремится глубоко теоретически изучить и практически осмысливать реальные величины любого процесса деятельности, которые составляют основу финансовых величин, а не наоборот;
- труд руководителя направлен на руководство коллективами и отдельными лицами, которые производят товары или оказывают услуги посредством воспроизводственной и контрольной функции трудовых, материальных и финансовых ресурсов;

- выполняемая руководителем работа носит, как правило, творческий, поисковый характер и требует высокой эрудиции в смежных отраслях знаний при сохранении специализации как внутри отделов предпринимательства, так и в других подразделениях предприятия. Его интеллектуальная энергия больше направлена в будущее, чем в прошлое. При этом он должен постоянно использовать девиз: руководить значит предвидеть, хорошо руководить – далеко предвидеть;
 - высокая ответственность руководителя при постановке и достижении цели, выборе и решении задач, связанных с выполнением любого трудового процесса и прежде всего при обновлении продукции, так как разработка и реализация стадий жизненного цикла изделий носит престижный и перспективный характер;
 - наличие преимущественно коллективного труда работников, подчиненных руководителю; широкая взаимосвязь и взаимозависимость многокритериальных параметров, характеризующих конечные результаты каждого исполнителя и коллектива в целом, определяемых со сдвигом во времени между окончанием стадии (вида работ), внедрением и получением результатов деятельности; умений настроить себя и коллег, в том числе партнеров по бизнесу на коллективную работу;
 - рабочий день руководителя не нормирован и по продолжительности составляет 10 – 12 часов в сутки. Все это время он находится, как правило, в непосредственном контакте с людьми и с самой разнообразной информацией;
 - систематически возникает настоятельная необходимость в изучении, анализе и оценке с использованием вычислительной техники большого объема разнообразной информации в ограниченное время для принятия оптимального решения;
 - постоянный поиск и оперативное использование в практической деятельности руководителя нетривиальных, высокоэффективных организационно-экономических методов, форм, механизмов и приемовправленческих решений на основе выделения каждой цели, задачи и проблемной ситуации за рамки стереотипов.
3. Чертты характера руководителя. С определенной условностью классификация основных предпринимательских черт характера эффективного руководителя предприятия и организации включает в себя две группы, каждая из которых имеет свои составляющие, в том числе:
- деловые качества, например, профессионализм и компетентность, принципиальность, бескомпромиссность, инициативность и предпримчивость, творческий подход к делу, изобретательность и способность к инновациям, организаторские способности и другие;
 - личностные качества, например, честность и прямота, доброжелательность и отзывчивость, тактичность и вежливость,держанность и уравновешенность, самокритичность, трудолюбие, объективность и другие.

Безусловно, предприниматель должен быть лишен таких негативных качеств как дерзость, нахальство, нетерпимость, жестокость, безынициативность, равнодушие и другие.

Вышеизложенные элементы представленной модели объектно-ориентированы на интенсификацию не только научно-технической деятельности, выполняемой на важных стадиях жизненного цикла продукции, но организационной, экономической, социальной, экологической, маркетинговой, инвестиционной и других.

Литература:

1. Грузнов И.И. Механизмы интенсификации обновления продукции (теоретические и прикладные основы). Научная монография. – Одесса: ОНПУ – ИПРЭИНАНУ Украины, 2004. – 288с.: ил.
2. Грузнов И.И. Управление процессами исследования и разработки инноваций. – Одесса: Полиграф, 2007. – 432 с.
3. Черненко Л.Д., Косолапов В.В. Элементы организации и управления научными исследованиями. Под общей редакцией А.Н. Щербане. Киев, 1986 г. – 326с.

Попова Т. В., Филиппова С. В.

Теоретические основы функционально-стоимостного анализа

Функционально-стоимостной анализ (ФСА) – это технология, позволяющая оценить реальную стоимость продукта или услуги. Как прямые, так и дополнительные расходы распределяются по продуктам и услугам в зависимости от объема ресурсов, требуемых на каждом из этапов производства.

Цель ФСА состоит в обеспечении правильного распределения средств, выделяемых на производство продукции или оказание услуг, увеличение прибыли предприятия, снижение издержек производства, повышение качества и конкурентоспособности предприятия.

В рамках традиционных финансовых и бухгалтерских методов деятельность компаний оценивается по функциональным операциям, а не по услугам, предоставляемым заказчику. Расчет эффективности функциональной единицы производится по исполнению бюджета вне зависимости от того, приносит ли она пользу клиенту компании. А функционально-стоимостной анализ – это инструмент управления процессами, измеряющий стоимость выполнения услуги. Оценка выполняется как для функций, увеличивающих ценность услуги или продукта, так и с учетом дополнительных функций, которые этой ценности не меняют. Если традиционные методы вычисляют затраты на некоторый вид деятельности лишь по категориям расходов, то ФСА показывает стоимость выполнения всех этапов процесса. ФСА исследует все возможные функции с целью наиболее точно определить затраты на предоставление услуг, а также обеспечить возможность модернизации процессов и повышения производительности.