

О РОЛИ РУКОВОДИТЕЛЯ ПРЕДПРИЯТИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ЦИФРОВОГО ПРОИЗВОДСТВА ИМПОРТОЗАМЕЩАЕМОЙ ПРОДУКЦИИ ДЛЯ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ РЕГИОНОВ ЮФО И СКФО

**Зайцева Д.Р.¹, маг., Прохоров В.Т.¹, проф.,
Козаченко П.Н.¹, зав. каф., Тихонова Н.В.², проф.**

¹*Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) ДГТУ,
г. Шахты, Российская Федерация*

²*Казанский национальный исследовательский технологический университет,
г. Казань, Республика Татарстан, Российская Федерация*

Реферат. Авторы утверждают, что управление производством, включая стандартизацию, нужно тщательно готовить с максимальной опорой на резервы профессиональной культуры специалистов, но динамику управления запущенным производством желательно поручить техническим программам и средствам. Так все будет надежнее. Но у технического управления есть свои слабые места. Среди них: высокий уровень энергетической зависимости, компьютерная безопасность не абсолютна, требования к личностным способностям специалистов в условиях персональной и командной ответственности повышенные, временами вплоть до эксклюзивных. Проблемы на производстве, как правило, создают люди, но именно в отсутствии квалифицированных специалистов возникают самые серьезные проблемы.

Ключевые слова: коллектив предприятия, организационная культура, лидер, импортозамещение, востребованное, цифровое производство, стандартизация, рынок, спрос, навыки человека, профессионализм, результативность, эффективность, ответственность, конкурентоспособность.

Если однажды мы поверим, что отныне наше поведение зависит от наших решений, а не от окружающих условий, то самый первый навык, необходимый при начавшемся саморазвитии личности, – это проактивность. Под проактивностью надо понимать, осмыслив её как факт, что, иницируя происходящее, подчиняя чувства нашим ценностям, мы несём ответственность за свои действия и, прежде всего, перед собой. Поведение проактивного человека есть продукт его собственного выбора, он не ищет «виноватых» за свои поступки и за их результаты. В этом случае он себя спрашивает, и в себе ищет ответ, полагая, что для достижения личной победы – победы над собой – человеку как минимум нужно еще два навыка (кроме – «Будь проактивным») – это «Начинай, представляя конечную цель», и «Сначала делай то, что необходимо делать сначала». Если в значении цели в нашей деятельности мы уже достаточно четко определились, то с третьим навыком надо еще разобраться. В данном случае имеется в виду необходимость управлять своим временем, четко представляя степень важности и срочности тех дел, которые намечаем к исполнению.

Вполне очевидно, что для овладения навыком «Сначала делай то, что необходимо делать сначала», не срочные, но весьма важные дела по поддержанию своего ресурса будем стараться делать в первую очередь, и именно в этом деле как раз и будем нарабатывать первый и второй навыки, провоцируя активизацию деятельности коллектива предприятия.

По мере овладения первыми тремя навыками мы все больше приобретем независимость от внешних факторов и всё больше открываем возможность закрепить личную победу, пробуя по-новому взаимодействовать с окружающим нас миром себе подобных, осознавая объективную взаимозависимость. Для этого нам понадобятся еще три навыка: «Думай в духе – выиграл/выиграл», «Сначала стремись понять, а потом быть понятым», «Достигайте синергии». Таким образом, сотрудничество и доверие – и результат и условие для закрепления этих важных в общении и коллективной деятельности предприятия.

Седьмой навык назвали «Затачивай пилу». Он не двусмысленно полагал, что мы можем рассчитывать на успех, на эффективность только тогда, когда будем делать постоянные усилия в деле формирования всех названных навыков, работая над всесторонним

саморазвитием и воспитанием в коллективе предприятия желание быть лидерами в своей отрасли.

Таким образом, надо признать, что, работая над своим обновлением в одиночку, сомнительно добиться успеха, даже имея все составляющие для формирования необходимых навыков. Человек – существо социальное. Реально воспитание осуществляется только через поступок. В воспитании участвуют трое: кроме воспитуемого, еще должны быть: воспитатель (делай как я) и ценитель (того чему учат и как получается). При самовоспитании – где взять еще двух недостающих? Считаем, что выход только один – найти образ, который бы был учителем, найти образ, который был бы ценителем.

Мы не оговорились, а вы не ошиблись – именно образ или образы. Для этого могут подойти литературные герои, друзья, подруги, папы, мамы, бабушки, дедушки ... при вашем богатом воображении. Смешно и грустно, и всё же верим в здравый смысл, что истина дороже и правда восторжествует – мы сможем реанимировать эту самую легкую промышленность, что и подтвердили эксперты – респонденты, проявив единодушие по основным критериям оценки конкурентоспособности предприятий легкой промышленности, перечень которых, утвержденный по итогам совещания в г. Рязани, приведен ниже:

1. Правительству Российской Федерации:

а) предусмотреть при формировании федерального бюджета на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов предоставление государственной поддержки предприятиям легкой промышленности ежегодно в объемах не ниже уровня 2017 года.

Доклад – до 15 октября 2018 г. и до 15 января 2019 г.;

б) предусмотреть в рамках Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013–2021 годы формирование подпрограммы, направленной на обеспечение легкой промышленности качественным сельскохозяйственным сырьём, а также реализацию противоэпизоотических мероприятий в целях ликвидации гиподерматоза крупного рогатого скота.

Срок – 1 февраля 2019 г.;

в) рассмотреть вопрос об установлении на федеральном уровне льгот по налогу на имущество организаций в отношении движимого имущества в целях стимулирования модернизации производства и обеспечить внесение соответствующих изменений в законодательство Российской Федерации;

г) принять меры по смягчению в рамках двусторонних международных соглашений с центральными ветеринарными органами зарубежных стран ветеринарных требований, предъявляемых к кожевенному сырью, ввозимому на территорию Российской Федерации;

д) определить реализацию тонкой и полутонкой шерсти, длинного льняного волокна перерабатывающим предприятиям, расположенным на территории Российской Федерации, в качестве обязательного условия предоставления государственной поддержки сельскохозяйственным товаропроизводителям, осуществляющим производство данной продукции, и обеспечить внесение соответствующих изменений в нормативные правовые акты;

е) предусмотреть внесение в законодательство Российской Федерации изменений, направленных на развитие системы обеспечения прослеживаемости оборота товаров легкой промышленности;

ж) рассмотреть вопрос о целесообразности введения утилизационного сбора в отношении обуви;

з) совместно с акционерным обществом «Российский экспортный центр» представить предложения по содействию развитию экспорта российской продукции легкой промышленности, в том числе путём компенсации затрат, связанных с выходом названной продукции на внешние рынки.

Радуется, что наше предположение о их реализации в полном объёме и в установленные сроки основано на понимании ответственности названных в нём лиц и наличии у них мотивации действовать.

Несмотря на принципиальные отличия вышерассмотренных этих концепций, они тем не менее имеют нечто общее в своей основе, что отражает определенную общность в мотивации человека к действиям.

Концепции Маслоу, Альдерфера, Мак Клеллака, Герцберга позволяют сделать вывод о том, что отсутствует какое-либо канонизированное учение, объясняющее то, что лежит в

основе мотивации человека и чем определяется мотивация. Каждая из изложенных теорий имеет определенное принципиальное отличие.

Таким образом, каждая из теорий имеет что-то особенное, отличительное, что дало ей возможность получить широкое признание теоретиков и практиков и внести существенный вклад в разработку знаний о мотивации. Однако при этом, несмотря на принципиальные различия, все теории имеют нечто общее, позволяющее установить определенные параллели между ними. Характерной особенностью всех теорий является то, что они изучают потребности и дают классификацию потребностей, позволяющую делать некие выводы о механизме мотивации человека.

Сравнивая классификации всех теорий между собой, можно отметить, что выделенные в различных теориях группы потребностей достаточно определенно соответствуют друг другу.

Многое зависит от организационной культуры и управления коллективом предприятий легкой промышленности.

Предприятие – это сложный организм, основой жизненного потенциала которого является организационная культура: то, ради чего люди стали членами предприятия; то, как строятся отношения между ними; какие устойчивые нормы и принципы жизни и деятельности предприятия они разделяют; что, по их мнению, хорошо, а что плохо, и многое другое из того, что относится к ценностям и нормам.

Всё это не только отличает одну организацию от другой, но и существенно предопределяет успех функционирования и выживания предприятия в долгосрочной перспективе. Организационная культура не так явно проявляется на поверхности, её трудно «пощупать». Если можно говорить о том, что предприятие имеет «душу», то этой душой является организационная культура.

Носителями организационной культуры являются люди. Однако на предприятиях с устоявшейся организационной культурой они как бы отделяются от людей и становятся атрибутом предприятия, его частью, оказывающей активное воздействие на членов предприятия, модифицирующей их поведение в соответствии с теми нормами и ценностями, которые составляют его основу.

Так как культура играет очень важную роль в жизни предприятия, то она должна являться предметом пристального внимания со стороны руководства. Управление не только соответствует организационной культуре и сильно зависит от неё, но и может в свою очередь оказывать влияние на формирование и развитие организационной культуры.

Для этого менеджеры должны уметь анализировать организационную культуру и оказывать влияние на её формирование и изменение в желательном направлении, обеспечивая эффективность результатов деятельности предприятий лёгкой промышленности при изготовлении ими импортозамещаемой продукции.

Список использованных источников

1. Концепция импортозамещения продукции легкой промышленности: предпосылки, задачи, инновации: монография / В. Т. Прохоров [и др.]; под общ. ред. д-ра техн. наук, проф. В. Т. Прохорова; Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) Донского государственного технического университета. – Шахты: ИСОиП (филиал) ДГТУ, 2017. – 334 с.
2. Конкурентоспособность предприятия и конкурентоспособность продукции – залог успешного импортозамещения товаров, востребованных потребителями регионов ЮФО и СКФО: коллективная монография / В. Т. Прохоров [и др.]; под общ. ред. д-ра техн. наук, проф. В. Т. Прохорова; Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) Донского государственного технического университета. – Шахты: ИСОиП (филиал) ДГТУ, 2018. – 337 с.