

В результате сторонние производители уделяют недостаточное внимание повышению качества и развитию производства современных комплектующих для подвижного состава, а также, пользуясь зависимостью от них предприятий транспортного машиностроения, необоснованно повышают цены.

Для снижения зависимости от сторонних поставщиков целесообразна организация собственного производства ключевых комплектующих в рамках холдингов в сфере транспортного машиностроения. Роль государства в этом процессе заключается в устранении препятствий при заключении сделок по покупке предприятиями транспортного машиностроения активов, производящих ключевые комплектующие.

Фактически отсутствует в производстве ряд комплектующих, без которых невозможно создание техники, соответствующей мировому уровню (из-за недостаточных объемов производства электрооборудования мощности по производству электровозов, составляющие более 220 секций в год, загружены только на 50%). Опыт крупнейших мировых производителей (GE, Siemens, Bombardier) показывает целесообразность организации производства комплектующих, определяющих конкурентные преимущества продукции в рамках головной компании в целях защиты от внешних рисков.

Отрасль потеряла значительную часть квалифицированных работников из состава, как инженерно-технических работников, так и рабочих специальностей. Происходит старение кадрового состава промышленных предприятий.

Решение данной проблемы возможно только при условии государственного участия в организации комплексной системы непрерывного образования и повышения квалификации специалистов в сфере машиностроения всех уровней с целевым финансированием за счет средств федерального бюджета на базе ПТУ, колледжей, кафедр профильных вузов и университетов.

А.Н. Константинов

Уральский государственный технический университет им. Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

ОЦЕНКА ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ОБЪЕКТА ПРОДАЖИ

Существуют различные систем предпродажной оценки имущественного состояния предприятия. Однако не существует реальной возможности проверить все, что хотелось бы, а потому требуется выбрать систему проверок, которая позволит сосредоточиться на аспектах, наиболее важных применительно к данному предприятию.

Поскольку при оценке размеров имущества собственником обычно дается завышенная оценка, желательно произвести ее с помощью независимого оценщика.

Относительно производственной деятельности проверка осуществляется по следующим направлениям:

- возможности для открытия новых горизонтов производства (экспорт, производство дополнительного ассортимента и пр.);
- работники предприятия – их заработная плата и характер заключенных с ними договоров об уплате труда;
- использование производственных помещений (есть ли возможность разместить в них дополнительное производственные мощности, затратив наименьшее количество ресурсов);
- зависимость товарооборота от сезона или устойчивость его на протяжении всего года.

Особое внимание следует уделить анализу рынка, на котором действует предприятие, и системе сбыта.

Все предыдущие проверки осуществляются на основе анализа документов и отчетов предприятия, справок из различных организаций, аналитических материалов привлеченных к исследованию специалистов, в том числе аудиторов. Но существует и схема практической проверки. Например, это посещение предприятия в разное время суток, в том числе без согласования с владельцами; наведение справки в ближайших и удаленных окрестностях предприятия, беседы с владельцами соседних предприятий, жильцами района; наблюдения, кто

входит и выходит из предприятия; знакомство с кем-нибудь из них, представляет собой дополнительный источник информации; обращение к конкурентам и попытка почерпнуть какую-либо информацию у них; разговор с поставщиками, так как они располагают бесценной для вас информацией; выяснение положения предприятия в налоговом управлении и у местных властей; просьба о получении согласия хозяев фирмы на совместную работу в течение определенного срока перехода предприятия в ваши руки и наблюдение за их реакцией на неё.

Основной акцент в проверках должен быть сделан на будущем предприятия, так как именно от будущего будут зависеть те доходы, которые вы получите от вложенных средств.

Это обеспечивает покупателя значительным количеством информации, но наиболее важный вопрос, на который должно найти ответ с их помощью: почему владельцы предприятия хотят его продать, в чем заключается истинная причина?

Произведенный анализ положения конкретного предприятия и рисков связанных с ведением дела позволит покупателю избежать ошибок, ведь зачастую владелец, продающий свое предприятие, маскирует его недостатки, которые впоследствии могут обернуться лишними затратами времени и финансов.

К.А. Кравченко

Уральский государственный технический университет им. Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

УПРАВЛЕНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ СФЕРОЙ СОТРУДНИКОВ КАК АСПЕКТ МОТИВАЦИИ

Зачастую на практике система мотивации сводится лишь к дифференцированной системе оплаты труда: делаешь больше и лучше – получаешь больше, делаешь меньше и хуже – получаешь меньше. Конечно, это работает, по крайней мере, в большинстве случаев. Но достаточно ли этого на сегодняшний день?

Если раньше работодатели выбирали себе работников из большого числа кандидатов, то сегодня всё чаще сами работники выбирают наиболее подходящие для себя условия работы, наиболее подходящие компании. Если это квалифицированные специалисты, то им уже недостаточно одной только высокой зарплаты и хорошего социального пакета. Они выбирают компании, где могут наиболее полно удовлетворить свои эмоциональные потребности: уважение, признание, статус, комфорт и так далее. Замечено, что чем выше социальный статус человека, тем больше внимания он уделяет удовлетворению своих эмоциональных потребностей. И решение о выборе компании принимается, как правило, на эмоциональной основе.

То же самое можно сказать и о тех, кто уже работает в компании. Надо признать, что люди решают, оставаться им в компании или нет, руководствуясь исключительно эмоциями. Сотрудники остаются в компании, если их менеджеру удастся создать «комфортную» атмосферу. И решение это исключительно эмоциональное.

Следует заметить, что разница в продуктивности сотрудников порой не имеет никакого отношения к их знаниям и умениям. Всё основывается на их эмоциональном состоянии и эффективность работы зависит от того, что они чувствуют, выполняя её. Всё просто: если человек хочет хорошо работать – он работает. Если не хочет – он не старается работать и не использует свой потенциал в полной мере. Задача мотивации как раз в том и состоит, чтобы человек хотел работать хорошо. И одних только материальных стимулов недостаточно.

Материальные стимулы весьма неплохо мотивируют какое-то время. Но рано или поздно у сотрудника появляется необходимость гордиться своей работой, появляется потребность в признании его заслуг со стороны руководства и коллег. Другими словами, появится потребность в эмоциональных факторах мотивации. И если он не получит желаемого, то продуктивность его неизбежно будет снижаться.

Одна из основных задач менеджера состоит как раз в том, чтобы в полной мере действовать в работе потенциал своих сотрудников. Повышение продуктивности и, как следствие, прибыльности – вот результат внедрения грамотной системы мотивации. И здесь невозможно обойтись без управления эмоциональной сферой. Менеджер, если он хочет быть действительно эффективным, должен уметь управлять эмоциями. И компетентный менеджер,