

# НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

ПАВЛОДАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ им.С.ТОРАЙГЫРОВА



3'2002

**ПМУ хабаршысы**  
**Вестник ПГУ**

С. Торайғыров атындағы Павлодар мемлекеттік  
университетінің ғылыми журналы  
1997 жылы құрылған

МЕРЕЙТОЙЛЫҚ

ПМУ  
ХАБАРШЫСЫ

жыл

Павлодар облысындағы  
тризшы педагогикалық  
кадрлардың  
дайындалуына

40  
лет

началу подготовки  
педагогических кадров  
в Павлодарской области

ВЕСТНИК  
ПГУ

ЮБИЛЕЙНЫЙ

Научный журнал Павлодарского государственного  
университета им. С. Торайгырова  
Основан в 1997 г.

32002

## ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И ПРОИЗВОДСТВА

*В.А. Тимченко, Т.Я. Эрнзаров*

*Павлодарский государственный университет им. С. Торайгырова,*

*М.А. Розачевский*

*ТОО фирма «Октябрь»,*

*А.Ю. Савченко*

*ОАО «Павлодарский машиностроительный завод»,*

*К.Н. Узыханов*

*ТОО фирма «Шолпан»*

*Мақалада Қазақстан экономикасында білімнің дамуы, ғылым мен өндірістің басымдылығын арттыратындай жаңа келелі білім беру теория мен тәжірибесі механизмі туралы бағыттағы ой бөліседі.*

*Развитие образования, науки и производства, являющихся приоритетными для становления экономики Казахстана, необходимо основывать на создании новой теории и практики образования, замысел которой, основные направления и механизмы изложены в статье.*

*Development of formation(education), a science and the manufacture, being priority for becoming economy of Kazakhstan, it is necessary to found(establish) on creation of the new theory and practice of formation(education) which plan, the basic directions and the mechanism are stated in clause(article).*

Исторически оглядывая переход нашей страны на рельсы рыночной

*Т. Я. Эрнзаров, М.А. Рогачевский, А.Ю. Савченко, К.Н. Узыханов*

---

экономики необходимо отметить, что время заполнения пустого рынка, когда механизм предпринимательской деятельности был довольно прост: купить подешевле – продать подороже, давно прошло. Сегодня предприниматели, а вместе с ними руководители и специалисты производственных фирм, убедились, что дальше эффективно работать без специальных знаний становится все трудней, а порой и просто невозможно. Необходимы профессиональные знания экономики, маркетинга, менеджмента, новых технологий и т.д., притом знания, основанные на новой информации и практическом опыте, учитывающие сложившийся потенциал страны, нашу действительность и наш менталитет, которые ни один зарубежный учебник не даст.

Действующая в нашей стране система высшего образования доказала свою эффективность и конкурентоспособность в плане подготовки специалистов. Наши выпускники пользуются спросом и ценятся не только у нас, но и за пределами страны. Система высшего образования развивается и совершенствуется по законам рынка. Возникла потребность и значительно расширена номенклатура специальностей, кроме юридических, таможенных и чисто экономических появилось много «менеджерских» специальностей: экономика и менеджмент, экономика и менеджмент на предприятии, экономика и менеджмент в социальной сфере и отраслях, государственный и муниципальный менеджмент и другие. На базе заочного обучения появилась новая форма – второе высшее образование, где с учетом ранее полученного всего за 1,5 – 2 года можно получить второй диплом. Радикальные перемены происходят и в системе среднего и средне-специального образования.

Однако необходимо констатировать, что наша образовательная инфраструктура пока не отвечает требованиям создания предпринимательского общества, а ведь такую задачу мы ставили перед молодой суверенной страной.

Как показывают исследования, развитие предпринимательства самой своей сущностью отрицает устоявшиеся взгляды на сам процесс обучения. В то же время современная жизнь требует новых, а в некоторых случаях радикально новых подходов на всех уровнях. Востребованные рыночной ситуацией имеющиеся различные ассоциации и частные курсы по подготовке предпринимателей в большинстве своем оторваны от реальной действительности и поэтому сколь-нибудь заметного влияния на развитие предпринимательства и производства не имеют.

Поэтому назрела необходимость создания на уровне государства Программы обучения предпринимателей и открытия в составе образовательной системы нашей страны (в вузах как региональных образовательных центрах) различных курсов для практической подготовки предпринимателей в различных отраслях экономики.

«Кадры решают все». Этот старый лозунг не потерял своей актуальности. Он сегодня востребован и должен стать приоритетной государственной Программой обучения в нашей стране, а качество и результативность обучения – основной ее задачей.

Сегодня нашим действующим предприятиям и фирмам требуются квалифицированные специалисты с опытом, знанием иностранного языка и компьютерной техники. И в то же время мы вынуждены констатировать, что все большее количество выпускников вузов становятся безработными, и это – в условиях если не кризиса, то и далеко не перепроизводства. А между тем бесплатное, бюджетное обучение в государственном вузе – удовольствие не из «дешевых». Да сейчас и выпускники частных вузов испытывают ту же проблему с трудоустройством. Предложение, прозвучавшее на Казахстанском съезде работников образования, о трудоустройстве выпускников вузов в акиматы всех уровней не является лучшим вариантом для нашей многострадальной экономики и тем более не решит эту проблему (их трудоустройства).

Выходом из складывающейся тупиковой ситуации наряду с предлагаемыми различными мерами по повышению конкурентоспособности выпускников могло бы стать формирование госзаказа на обучение дипломированных специалистов под конкретные рабочие места. Конечно, существовавшая система принудительного распределения выпускников имела много отрицательных сторон и ее не стоит копировать. Но главное ее достоинство – она гарантировала трудоустройство. А это значит, что молодой специалист не только «возвращал долг государству», но и набирался так нужного сейчас для производственных и предпринимательских фирм, драгоценного опыта.

Кроме того, как показывает практика, в целях придания конкурентоспособности нашим выпускникам и фирмам, где предполагается их трудоустройство, необходимо открыть на наших ведущих предприятиях филиалы выпускающих кафедр университета в виде учебно-научно-производственных Центров (хозрасчетных фирм), в которых бы лекции и практические занятия по дисциплинам специальности и специализации со студентами проводили наши производственники, руководители и ведущие специалисты в заводских условиях. В свою очередь, студенты, аспиранты и магистранты на этих предприятиях будут вести свои вузовские исследования в виде хозрасчетных тем с обязательным внедрением и оплатой в зависимости от полученного эффекта, а ведущие преподаватели вуза будут читать лекции руководителям подразделений, специалистам и сотрудникам предприятий по практическому маркетингу, менеджменту и другим, востребованным практикой, дисциплинам.

*Т. Я. Эрнazarов, М.А. Рогачевский, А.Ю. Савченко, К.Н. Узыханов*

---

Такая работа в Павлодарском регионе уже проводится и на базе ведущих промышленных предприятий города: ОАО «Павлодарский машиностроительный завод» и ТОО фирма «Октябрь», создается подобный Центр, который призван осуществлять подготовку будущих специалистов по инженерным и экономическим специальностям. Кроме того и главное, наши студенты и аспиранты в этом Центре на основе проводимых под руководством опытных преподавателей маркетинговых исследований будут заниматься анализом и оценкой конъюнктуры рынка и оказанием нужных предприятиям услуг, в первую очередь обеспечением всех участников производственной и предпринимательской деятельности хорошей аналитической информацией.

Ведь ничто так не ценится в условиях рынка как информация. На Западе утверждают: тот, кто владеет информацией – тот владеет всем. В этих учебно-производственных Центрах наши выпускники будут не только зарабатывать деньги, но и приобретать стаж, производственный и, в какой то степени, научный опыт. Эти хозрасчетные вузовские подразделения будут работать по договору с различными производственными и предпринимательскими фирмами, выполняя для них всевозможного рода работы и услуги.

Особого внимания заслуживает вопрос обеспечения Центров преподавателями. Считаем, что педагогические кадры должны иметь обязательный результативный стаж практической работы или ученую степень. Прием на работу должен осуществляться только по конкурсу на альтернативной основе, но не формально, как это было раньше. Преподаватель – центральная фигура в образовании и никакая материальная база, заводская лаборатория, книжный фонд с электронными «виртуальными» учебниками или компьютерные классы его не заменят. Поэтому заработная плата профессорско-преподавательского персонала не должна быть обезличена, а привязана не к тарифной сетке, а к ценностям и личному вкладу каждого преподавателя и должна мотивировать, побуждать к творческой работе, а так же соответствовать требованиям рынка (по положению на рынке рабочей силы и с учетом имеющейся конкуренции). Хочется надеяться не только на одобрение, но и на практическую помощь в данном вопросе со стороны руководства вуза, города и области.

Проблемы выпускников должны стать нашими вузовскими и заводскими первоочередными проблемами, которые необходимо безотлагательно решать. Ну а их успехи сами станут нашими успехами, если мы будем жить и работать в такой философии.

Многолетнее совместное сотрудничество [1] и данная статья являются нашей глубокой убежденностью, что сегодня высшие учебные заведения не могут быть

конкурентоспособными без связи с производством, как и предприятия не могут выжить и отвоевать местный рынок от импортной продукции, не говоря уже о выходе на зарубежный, без связи с наукой. **Только вместе мы сила.** Занятие научными исследованиями по конкретным заявкам предприятий – это сегодня залог успешной работы и учебы, а так же подъема и развития отечественной экономики.

Как показали проведенные исследования, множество проблем, с которыми сталкивается наша экономика и ее первичные звенья – предприятия, можно с известной долей условности свести к нескольким наиболее важным стратегическим, первая среди которых – способность достаточно быстро и с минимальными затратами сформировать у себя такую систему управления, которая обеспечила бы нашим предприятиям высокую эффективность работы, конкурентоспособность и устойчивость положения на рынке. Распространено мнение подтвержденное практикой, что не бывает плохих предприятий, регионов, стран – есть только плохой менеджмент. Именно поэтому проблема оптимизации менеджмента, использование всего лучшего, накопленного отечественной и зарубежной практикой и теорией в данной области, выходит сегодня на самый передний план и является в нашем вузе темой научных и студенческих исследований.

Одной из главных причин имеющихся негативных процессов в производстве, на наш взгляд, является отсутствие в стране научно-обоснованной современной теории и практики управления производством на предприятии, отчуждение непосредственных товаропроизводителей от материально-технических и финансовых ресурсов и результатов своего труда. Сегодня промышленные и производственные предприятия нашей области и страны в большинстве своем имеют громоздкие производственные и организационные структуры, которые слабо реагируют на внешние изменения, характеризуются большими затратами и, как следствие, высокой ценой продукции. Эти причины появились не сегодня, но они лежат в основе и спада производства, и потери рынка сбыта.

В то же время местный рынок в буквальном смысле заполнен импортной продукцией (по статистике до 90 % потребляемой нами продукции составляет импорт). Но ведь каждому ясно, что, покупая импортную продукцию, мы вкладываем деньги в экономику тех стран, откуда эта продукция завезена. Более того, мы становимся полностью зависимы от стран-импортеров. Поэтому давно должна быть поставлена первостепенная задача – вытеснить большинство импортных товаров и продуктов и заполнить местный рынок товарами и продуктами отечественного производства.

Решить эту задачу, при этом не применяя административных методов, можно лишь путем резкого снижения затрат на производство, системно занимаясь

*Т. Я. Эрнazarов, М.А. Рогачевский, А.Ю. Савченко, К.Н. Узыханов*

---

нововведениями, техническим перевооружением, организацией и мотивацией производства и выпуском на этой основе новой, оригинальной, пользующейся платежеспособным спросом, широкого ассортимента продукции. А этого можно достичь, только совершенствованием управления производством, которое может обеспечить нашим предприятиям снижение затрат и полную адаптацию к условиям рынка.

В основу исследований нами взята научная концепция совершенствования управления производством на предприятии в современных условиях хозяйствования, разработанная и внедряемая нами в последние годы на промышленных и производственных предприятиях Павлодарской области [2].

Проведенный за последние годы кафедрой анализ деятельности предприятий области в целом и структур их управления в частности показывает, что организационные структуры наших предприятий неповоротливы, руководители среднего и низового звена не подготовлены теоретически и практически к работе в рыночной экономике, а по сему и неэффективны сами и выпускаемая ими продукция. На деле вся реорганизация большинства бывших государственных предприятий в процессе их приватизации заключалась в основном в смене вывесок на некоторых кабинетах.

Что же касается проведенного анализа организации производства продукции на наших предприятиях, то необходимо отметить, что практически везде она организована единичным методом, кустарно, в большинстве своем на устаревшем в техническом и моральном плане оборудовании, а по сему такие высокие затраты и низкое качество. Плюс к этому совершенно не мотивированные работники.

Исключение составляют предприятия в так называемом иностранном управлении (бывшие ПАЗ, ПНПЗ и ЕЗФ), на которое перешли сразу без раскочки и спада в производстве при приватизации государственной собственности и сегодня производят продукцию на экспорт на уже сложившемся рынке, хотя и сырьем (и по мировым ценам), и имеют возможность мотивировать зарплатой своих работников и при этом получать высокие прибыли. Кроме того надо отметить, что руководство этих предприятий постоянно занимается изучением конъюнктуры рынка, нововведениями в организации, планировании и оплате труда и т.д. А это дает положительный результат и поэтому на этих предприятиях имеется интерес как у собственников, так и у остальных работников.

Уместно вспомнить сейчас слова Г. Эмерсона из его известной книги «Двенадцать принципов производительности», написанной в 1912 году: «При совершенной организации даже слабый руководитель часто приносит очень небольшой вред. Но слабый руководитель, опирающийся на дефектную



организацию ... неизбежно проваливается и увлекает за собой все, что ему подчинено» [3].

Мы далеки от мысли, что наши руководители предприятий плохие специалисты. Все они имеют хорошую теоретическую подготовку, солидный стаж и опыт практической и результативной работы. Но в других условиях. И знания с дипломом, в большинстве своем, они получили давно, в других, не рыночных условиях.

В то же время необходимо отметить, что специалисты утверждают, что все устаревает, в том числе и знания, притом последние ежегодно как минимум на 20 %. И особенно быстро этот процесс происходит сейчас, в век информатики. За рубежом давно это поняли и руководители предприятий там постоянно прибегают к помощи консультативных фирм. Причем американские консультанты по вопросам менеджмента отмечают, что в их практике до 75 % времени составляют работы по устранению недостатков именно в организационной структуре управления предприятиями. У нас же этого пока нет...

А главным, основополагающим в данной работе является совершенствование на наших предприятиях организационной структуры управления производством на основе внедрения поточных модульных (быстро перенастраиваемых) методов его организации. С одновременной децентрализацией всего управления, реорганизацией или новой организацией вспомогательных подразделений и служб, пересмотром квалификационных требований и должностных инструкций, с разработкой всей технологической и технической документации, и главное, с теоретическим и практическим обучением всех работников особенностям, условиям и практической организации поточных модульных методов производства [4].

Без профессиональных знаний, как свидетельствует история развития науки управления, не может быть и профессиональной деятельности. Только практическое обучение и освоение поточных модульных методов организации производства продукции (даже небольших по объему партий) на наших предприятиях позволяет им снизить затраты (как показывает практика в 2 – 3 раза), улучшить качество отечественной продукции и «отвоевать» местный рынок, вытеснить с него импортную продукцию.

Данная работа проводится научно-исследовательской группой кафедры экономики и менеджмента Павлодарского государственного университета им. С. Торайгырова совместно с руководителями и специалистами ОАО «Павлодарский машиностроительный завод» и ТОО фирма «Октябрь» несколько лет и уже имеет свои результаты [1].

Так, в канун десятилетнего юбилея независимости страны из проходной

ОАО «Павлодарский машиностроительный завод» вышла первая партия автокранов грузоподъемностью 16, 20 и 25 тонн по конкретным заказам потребителей. Поточное производство автокранов на базе автомобиля КамАЗ в Павлодарском Прииртышье состоялось. Такой подарок к Дню независимости получила молодая суверенная страна от коллектива ОАО «Павлодарский машиностроительный завод» и нашего регионального вуза – Павлодарского государственного университета им. С. Торайгырова.

Проблемные вопросы, поставленные в статье, выходят далеко за пределы учебной аудитории, предприятия и региона. Но эти вопросы поставлены жизнью, их необходимо решать и авторы предлагают и надеются на широкое сотрудничество.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. В.А. Тимченко, К.Е. Кубаев, М.А. Рогачевский. Теория и практика совершенствования управления производством на предприятии в новых условиях хозяйствования (на примере ОАО «Завод Октябрь»). Монография. Научное издание.. – Павлодар, НПФ «ЭКО», 2001.- 100 с.

2. Тимченко В. А. Совершенствование управления производством на предприятии в новых условиях хозяйствования. Актуальные вопросы теории и практики. Научное издание. Монография докторской диссертации.– Павлодар, НПФ «ЭКО», 2000.–280 с.

3. А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд. Управление – это наука и искусство. – М.,: Республика, 1992 г.

4. Тимченко В.А. Организация производства. Учебник для вузов. – Астана, книготорговая фирма «Фолиант», Павлодар, НПФ «ЭКО», 1999. – 284 с.

5. Питер Ф. Друкер. Рынок: как выйти в лидеры. Практика и принципы. – М., «Бук Чембэр Интернэшнл», 1992 г.