

**Практическая работа по дисциплине**  
**« Исследование систем управления»**  
**на примере предприятия ОАО «АвиоСар»**

Выполнили:  
Сухарева А.  
Типушова И.  
Будынков А.  
Потапов Д.

# ОАО «АвиоСар»



Предприятие, которое специализируется на производстве:

- **Приборного оборудования для авиационной техники;**
- **Систем автоматического управления полётом беспилотных летательных аппаратов.**

# ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА ПРЕДПРИЯТИЯ

Генеральный директор

Главный инженер

Заместитель ген. директора по производству

Заместитель ген. директора по экономике

Заместитель ген. директора по маркетингу

Заместитель ген. директора по безопасности

Главный бухгалтер

Финансовый отдел

Отдел информационных технологий

Отдел тех. контроля

Секретариат

Отдел управления имуществом

Штаб гражданской обороны и чрезвычайных ситуации

Редакция

Ремонтно-строительное бюро

Предприятия - арендаторы

# Организационная структура предприятия

Каждый орган управления специализируется на выполнении отдельных функций на всех уровнях управления, решения по общим вопросам принимаются коллегиально.

## Недостаток

Длительная процедура принятия решений и, возможно, отсутствие взаимопонимания и единства действий между функциональными службами.



# Стратегия ОАО «АвиоСар»



Индивидуальная привязанность к деятельности определённого рода. Предприятие стремится завоевать выгодное положение на рынке, продвигаться к намеченным целям наименее затратными путями, оставляя конкурентов позади.

# Мотивация потребителей продукции

Сбыт продукции организован  
ОАО «Корпорацией  
Аэрокосмическое  
оборудование», получая  
постоянные заказы на  
производство авиаприборов  
Предприятие удерживает  
качество продукции на  
высоком уровне посредством  
долгосрочных гарантий  
качества.



# Критериями во всех принимаемых решениях будут:



- затраты времени, сведенные к минимуму;
- как можно более низкие затраты денежных средств;
- простота реализации в сложившихся условиях.

# Проблема планирования —————> Пересмотр порядка распределения прибыли предприятия между фондом накопления и фондом потребления

До	После
<ul style="list-style-type: none"><li>• Не все решения доводятся до работников низших звеньев, таким образом, налицо частое недопонимание рабочими своих функций и, соответственно, нередкие случаи невыполнения производственных заданий в срок.</li><li>• Руководители зачастую планируют выпуск конкретного объема продукции, не задумываясь о том, будет ли продукция востребована потребителями, справится ли с работой в установленные сроки производственный персонал</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Направлено больше средств в фонд накопления , что позволило финансировать научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы, а также произвести модернизацию оборудования и техническое перевооружение</li><li>• Налажена обратная связь между высшим руководством и руководителями отделов</li></ul>



# Проблема эффективности работы предприятия

## — Внедрение средства автоматизации управления производственными процессами

До	После
<ul style="list-style-type: none"><li>• Эффективность организационной структуры заметно снижается</li><li>• Время реагирования на производственные запросы часто увеличивается из-за плохо налаженных каналов связи руководителей с подчиненными и качества обратной связи.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Разнообразие современных методов автоматизации расширяет спектр их применения, при этом затраты на механизацию, оправдываются конечным результатом в виде увеличения объемов изготавливаемой продукции, а также повышения ее качества.</li></ul>

# Совершенствование руководства

→ **Обязательное прохождение руководства курсов коммуникаций по совершенствованию коммуникационных навыков**

До	После
Неэффективность топ-менеджеров	Руководители организации пересмотрели свои взгляды на управление, т.е. большинство из них сменили стиль руководства.

## Совершенствование мотивации :

До	После
<ul style="list-style-type: none"><li>• Низкая заинтересованность в выполнении своих обязанностей</li><li>• Проблемы низкого уровня морального стимулирования</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Созданы благоприятные материальные условия, т.е. повышены оклады работников и упрощён порядок начисления заработной платы</li><li>• Персонал привлечён не только к производству конкретных видов продукции, но и к проведению различных социальных исследований(например, к проведению анкетного опроса потенциальных покупателей )</li></ul>

## Совершенствование контроля :

- Низкий уровень контроля персонала

- Руководители осуществили политику невмешательства, т.е. позволили работникам проявлять инициативу.
- Больше внимания уделяется контролю качества продукции, за счет чего произойдет улучшение производимых товаров, а также будет осуществляться косвенный контроль работы персонала предприятия
- Оснащение предприятия АРМ - руководитель будет получать нужную ему информацию, практически не давая своим постоянным присутствием на работников.