

УДК: 330.3

**Конкурс научно-биографических докладов
«Экономика в лицах»**

ДОКЛАД

на тему:

«Вклад Райтера Эдуарда Георгиевича в развитие экономической науки и практики в области совершенствования организационной структуры акционерных обществ в условиях риска и неопределенности»

Авторы работы:

студентки 4 курса специальности
«Экономическая безопасность»
очной формы обучения
Алискантова Милена Омаровна
Никитина Амина Сергеевна
Новик Алина Дмитриевна
Алексеева Светлана Михайловна
Иовлева Милена Сергеевна

Научный руководитель:

Доцент кафедры экономики инноваций и
Финансов ВлГУ, кандидат экономических наук,
доцент
Грачев Сергей Александрович

Аннотация

Доклад посвящен профессиональной и научной деятельности Райтера Эдуарда Георгиевича — кандидата экономических наук и доцента кафедры современного образования владимирского филиала Российского университета коопераций (РУК), который внес значительный вклад в развитие экономики Владимирской области и управление народным хозяйством. Авторами будет рассмотрена биография Райтера Э.Г. Особое внимание будет уделяться его диссертации, профессиональной и преподавательской деятельности, влиянию на экономику Владимирской области.

Ключевые слова

Райтер Эдуард Георгиевич, организационная структура, бережливое производство, экономика Владимирской области.

Краткая биография Райтера Э. Г.

Райтер Эдуард Георгиевич родился и вырос в Сибири, в Омской области, где окончил 8 классов, после которых поступил в 1963 г. в Куйбышевский политехнический техникум на электрохимическое отделение, так как в те годы СССР принял решение на химизацию всей страны: химическая промышленность стала одним из основных направлений промышленности, активно развивались химические отрасли.

Преддипломную практику полгода проходил в Пермском филиале Государственного института прикладной химии (ГИПХ). На его базе он и делал свой диплом – проект завода по производству перфторметаоксипропионовой кислоты для создания искусственного каучука, который пользовался спросом в разных отраслях народного хозяйства.

После окончания техникума в 1967 г. его направили в г. Пермь, где он работал в опытном цехе. Там Эдуард Георгиевич собирал совместно с другими пилотные установки и успел успешно сдать экзамен на четвертый разряд аппаратчика.

Однако вскоре его призвали на военную службу на Урал в Тихоокеанский флот на острове Русский. В учебном отряде он окончил школу оружия и получил специальность электрик по прибору управления стрельбой бомбометания противолодочной обороны за 6 месяцев, после чего его распределили на военный корабль, на котором дослужил до главного старшины до своей демобилизации в 1970 г. и получил медаль за воинскую доблесть.



Рис. 1. Фотография Райтера Э. Г. во времена службы в Тихоокеанском флоте

После службы вернулся к себе домой и стал работать в редакции районной газеты, писать статьи. Проработав больше полгода, он встретил девушку, через некоторое время женился и вместе с ней приехал в г. Владимир, где устроился работать на Владимирский

завод «Автоприбор» в гальванический цех. Отработав 4 месяца коррективщиком, Эдуард Георгиевич стал как мастером цеха, так и секретарем комсомольской организации цеха.

В 1972 г. поступил в филиал Всесоюзного заочного юридического института в г. Иваново на следственно-судейско-прокурорскую специализацию. На предпоследнем году обучения генеральный директор позвал его работать юридическим консультантом в юридическое бюро, возглавлял которое бывший прокурор области, Комаров Федр Петрович. Проработав чуть больше года, в 1977 г. он стал начальником юридического отдела после ухода на пенсию предыдущего.

В 1990 г. он становится заместителем генерального директора по экономике, проработав на этой должности до 1998 г.

В 1992 г. был издан приказ президента Российской Федерации Ельцина о приватизации предприятий. Эдуард Георгиевич участвовал в этом проекте по разгосударствлению предприятий, в результате которого завод «Автоприбор» стал акционерным сообществом, и стал в 1998 г. председателем АОТ «Автоприбор».



Рис. 2 – фотография Райтера Э. Г.

Также в конце 1991 г. Министерство автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения СССР собирали группу, которым оплачивало образование в зарубежных странах. В эту группу попал и Эдуард Георгиевич, который, взяв с собой начальника финансового отдела ОАО «Владимирский завод «Автоприбор», поехал учиться в Америку в Нью-Йорскую академию менеджмента. Получение дипломов они праздновали на Брайтон-Бич в ресторане «Одесса», в котором пел Вилли Токарев. Эдуард Георгиевич даже получил его автограф.



Рис. 3 – фото Райтера Э. Г. в ресторане «Одесса»

Автомобильные заводы и другие предприятия вскоре стали требовать от своих поставщиков внедрения системы менеджмента качества. АОТ «Автоприбор» решил заняться этим вопросом, исполняя основные стандарты (ISO 9001) и специфические (ТС 16949) для автомобильных комплектующих, и директором по качеству был назначен Райтер Эдуард Георгиевич, проработавший в этой должности 5 лет.



Рис. 4 – Статья Райтера Э. Г. для ежемесячного научно-технического журнала «Стандарты и качество»

За это время Райтер способствовал сертификации системы, внедрил систему менеджмента качества, прописал бизнес-процессы, их взаимодействие друг с другом, логику

этих процессов и организовал организационную структуру таким образом, чтобы все бизнес-процессы проходили эффективно.

На АОТ «Автоприбор» активно внедрялась такая система управления как бережливое производство, предполагающая ликвидацию всех видов потерь. Благодаря ее внедрению предприятие высвободило 40000 м². По итогам года сотрудников, внесших наибольший вклад, награждали ценными подарками (стиральные машины, холодильники, пылесосы, телевизоры) в качестве поощрения.

В результате внедрения системы качества был получен сертификат на систему менеджмента качества международной компанией Det Norske Veritas. Параллельно с этим предприятие одним из самых первых во Владимирской области и в отрасли производства автомобильных компонентов в целом внедрило систему менеджмента ИСО 14001, то есть систему экологического менеджмента.

С этим связана диссертация Райтера Э. Г. об совершенствовании организационной структуры акционерного общества в условиях риска, которую он защитил 18 декабря 1998 г. В те времена мало еще кто знал об управлении рисками, так как переход на рыночную экономику занимал много времени, большинство привыкли работать в условиях плановой экономики.

Однако стали появляться первые конкуренты. У ОАО «Владимирский завод «Автоприбор» им оказалось производство комбинаций приборов для «АвтоВАЗ» в г. Чистополе, организованное Чистопольским часовым заводом совместно с немецкой компанией Siemens, система качества VDA которой сертифицирована компанией TÜV. В последствии многие отечественные предприятия сертифицировались именно у этой компании, а ОАО «Владимирский завод «Автоприбор» сертифицировалось у норвежской компании Det Norske Veritas.

Важное внимание в системе управления качеством уделяется и заработной плате работников. ОАО «Владимирский завод «Автоприбор» стало внедрять нормированные задания, чтобы производимые за смену детали были качественными, и уходить от сдельной оплаты труда, которая имела существенные недостатки на сборочных конвейерах, ухудшая качество продукции.



Рис. 5 – Интервью Райтера Э. Г. для всероссийского социального журнала «Откровение»

В результате возникновения систем качества стали внедряться проекты и формироваться проектные команды. Стал актуальным вопрос: «Как будут работать проектные команды, находясь в линейно-функциональной структуре?». Ведь работникам нужно выполнять и свою работу, и участвовать в проектах. Это и подтолкнуло Райтера к написанию диссертации и выводу, что организационная структура управления — это элемент, который должен быть живым, подвижным и изменяться в силу тех обстоятельств, которые диктуются на предпринимательском рынке. Например, на предприятии был отдел главного конструктора и отдел главного технолога. Первый разрабатывает конструкцию продукта, а затем отдает ее технологам, которые не могут произвести ее ввиду или отсутствия оборудования или выделенных средств. Возникают противоречия из-за отдельности специалистов друг от друга. Как выход предприятие объединяет эти отделы вместе, формируя технический отдел, чтобы конструкторы могли советоваться с технологами насчет возможности реализации придуманного продукта.

Диссертация

Райтер Э. Г. защитил свою диссертацию 18 декабря 1998 г., а диплом кандидата наук получил 25 июня 1999 г.



Рис. 6 – Диплом кандидата наук Райтера Э. Г.

Научным руководителем Эдуарда Георгиевича была Байкина Раиса Николаевна, которая в тот момент являлась профессором, доктором экономических наук и возглавляла кафедру ВлГУ «Экономика и управление на предприятиях».



Рис. 7 – Фото Раисы Николаевны

Целью своей диссертационной работы он ставил исследование основных теоретических положений по изменению организационных структур в условиях риска и на

этой основе разработка концепции и практических рекомендаций по повышению управляемости предприятием. При написании этой работы Райтер:

- выявил особенности современного управления предприятием и определил факторы, влияющие на его деятельность в условиях риска;
- определил требования к руководителям, работающим в условиях риска;
- проанализировал организационные структуры, получившие распространение на предприятиях машиностроения;
- исследовал методические положения по оценке качества организационных структур;
- выявил недостатки организационных структур на современных отечественных предприятиях;
- разработал концепции и методические основы реформирования организационных структур на предприятиях машиностроения;
- осуществил апробацию и внедрение программы совершенствования организационной структуры в ОАО «Владимирский завод "Автоприбор"» в условиях кризиса.

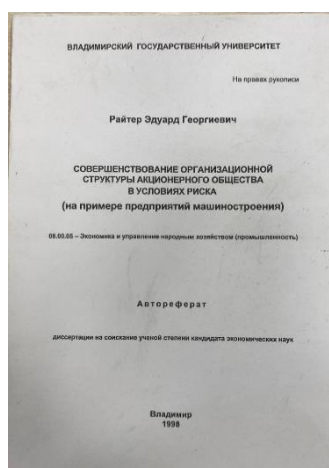


Рис. 8 – Автореферат диссертации Райтера Э. Г.

Организационная структура предприятия представляет собой основу системы управления, по каналам которой движется вся информация: о состоянии внутренней среды предприятия, о состоянии внешней среды и характере взаимосвязей между ними.

Проведенный Райтером анализ системы управления машиностроительных предприятий по состоянию на начало 1990 и 1995 годов показал, что все они обладают характерной чертой – это использование классической иерархической организационной структуры, построенной по линейно-функциональному принципу.

Использование организационных структур подобного вида является целесообразным в устойчивых условиях функционирования. В условиях же постоянной неопределенности и

повышенного риска необходимы новые организационные структуры, отвечающие требованию нового времени, а именно использованию системного подхода и способностью работать в условиях кризиса. Деятельность многих руководителей начинает приобретает предпринимательские черты.

Наиболее благоприятной для учета фактора риска является стабильная хозяйственная среда. При нестабильной же обстановке риск имеет тенденцию возрастать, в связи с чем Райтер рекомендует предприятиям, во-первых, создавать резервные фонды (фонды риска) для страхования последствий и, во-вторых, формировать систему управления, позволяющую быстро реагировать на изменение рисков ситуации. В связи с этим для оценки рисков, с которыми сталкивается руководитель предприятия, и минимизацией затрат, связанных с устранением или снижением рисков, на практике вводится новая функция «управление рисками». К основным ее методам относятся: избежание, удержание и передача риска.

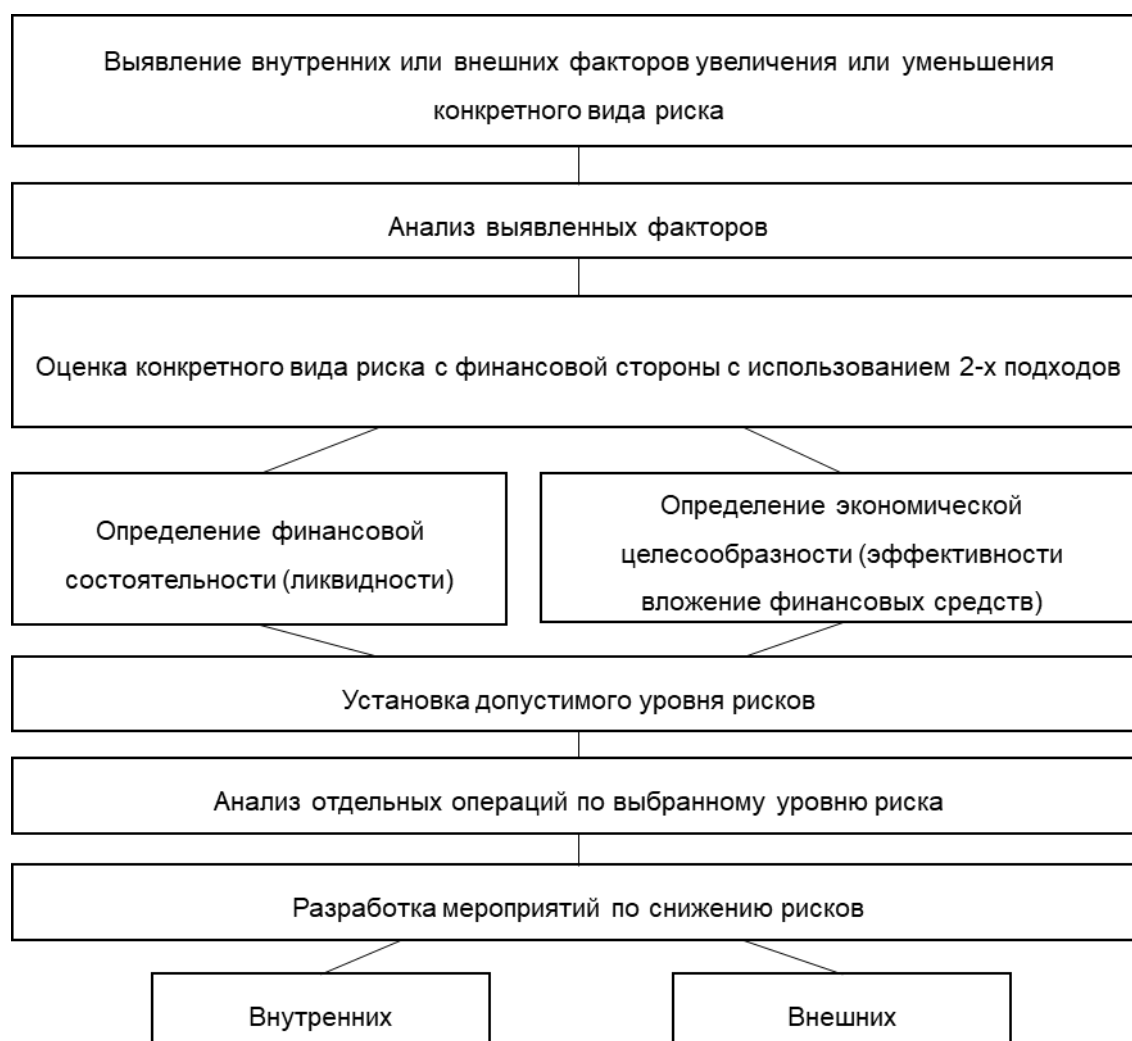


Рис. 8 – Блок-схема анализа риска

В абсолютной форме требование избежать любого риска не может быть реализовано. Постоянное же избегание риска означает стагнацию деловой активности. Если на предприятии риск является нормой, то его сотрудники будут чаще принимать смелые, неординарные условия, и становятся новаторами. И, наоборот, если каждая неудача сопровождается санкциями, то сотрудники предпочитают стандартные, безопасные альтернативы.

Эдуард Георгиевич отмечает, что организационная структура управления на предприятии должна функционировать так, чтобы предусматривать выработку необходимых навыков у работников при заключении договоров и составлении бизнес-планов. Их действия должны предусматривать согласование соответствующих положений и разделов с лицами, отвечающими за экономическую безопасность предприятия, юридическое обеспечение и маркетинговые исследования, связанные с поставщиками и потребителями.

Особенности современного управления формирует новые требования к руководителям.

Во-первых, формируется профессиональное управление, включающее генеральное управление, управление производственно-хозяйственной деятельностью и управление коллективом, за которое отвечают руководители.

Генеральное управление заключается в формировании стратегии, разработке политики, планирования, организации контроля и управлении предприятием. Управление производственно-хозяйственной деятельностью обеспечивает постановку целей и задач, реализующих общую стратегию предприятия, формирование структуры, распределение обязанностей, урегулирование трудовых конфликтов, выполнение плана, стимулирование качественной работы, координацию производственного процесса в рамках подразделений, обеспечение необходимых коммуникаций и связей. Управление трудовым коллективом призвано сосредоточить усилия работников на выполнении задач, намеченных стратегией предприятия, обеспечить эффективное использование их интеллектуальных и физических возможностей, реализацию их потенциала, содействовать укреплению трудовых отношений в духе сотрудничества и улучшения морального климата.

Во-вторых, в условиях неопределенной среды руководитель должен иметь творческий, нестандартный подход к работе, высокую профессиональную подготовку, коммуникабельность, эмоциональную устойчивость, умение быстро адаптироваться в новых условиях.

В результате анализа отечественного и зарубежного опыта в области формирования организационных структур Райтером Э. Г. были выделены два основных типа в зависимости от возможности их применения в условиях с различной степенью риска: адаптивные и неадаптивные. К первому типу отнесены линейные, функциональные, линейно-функциональные и линейно-штабные виды организационных структур; ко второму – дивизиональные, проектные, бригадные, параллельные.

Использование первого типа структур является рациональным в спокойных, устойчивых внешних условиях, на крупных предприятиях, имеющих постоянную, редко изменяющуюся номенклатуру выпускаемых товаров. Второй тип организационных структур является целесообразным в условиях, когда внешняя среда неопределенная для средних по размеру предприятий, при частой модификации или смене производимого товара в зависимости от интересов и запросов потребителей.

В отечественной практике тенденция совершенствования организационной структуры такова, что широкое распространение получили относящиеся к неадаптивному типу.

В настоящее время методика оценки эффективности организационных структур предприятий должна учесть требования рыночных условий и включать систему показателей как из данных бухгалтерского, так и управленческого (внутреннего) учета. По мнению автора данным требованиям отвечает оценка эффективности структур по следующим критериям:

- результирующие показатели деятельности предприятия;
- затраты на создание и функционирование организационной структуры предприятия;
- качество и рациональность работы организационной структуры.

В работе Эдуарда Георгиевича была проанализирована организационная структура одного из ведущих предприятий машиностроения ОАО «Владимирский завод "Автоприбор"». Данные для анализа использовались за период с 1992 года по 1996 год.

Реагируя на повышение степени риска со стороны внешних факторов, на предприятии проводились мероприятия по совершенствованию организационной структуры предприятия линейно-функционального вида. С 1992 года началась реорганизация: два отдела коммерческий и сбытовой объединились в коммерческо-сбытовой; созданы маркетинговый отдел, отдел рабочего снабжения и комбинат питания; отданы в муниципальную собственность детские дошкольные учреждения и жилищно-коммунальный отдел. Однако эффективность данных мероприятий оказалась низкой: значения базовых показателей, характеризующих деятельность предприятия, ухудшились вдвое и более раз. Например, темпы роста объема производства за данный период уменьшились на 46,3 %.

Подобная ситуация является типичной для многих современных отечественных предприятий, организационные структуры на которых не эффективны и устарели. В новых условиях предприятию нужно вести политику предупреждения и снижения влияния внутренних и внешних рисков на их деятельность, стремится переходить на дивизиональный вид организационной структуры. При этом все изменения должны опираться на традиции коллектива и учитывать конкретные организационно-технические, экономические и социальные условия.

В новых условиях хозяйствования перед предприятиями появились следующие проблемы: изучение внешней среды, формирование политики цен, определение (программирование) жизненного цикла выпускаемой продукции, страхование от высокой

степени риска, поиск путей выигрыша в конкурентной борьбе с целью получения преимуществ для выживания и закрепления позиций на рынке. Этими проблемами, исходя из мирового опыта, занимаются подразделения маркетинга, бюро страхования, подразделения, отвечающие за экономическую безопасность предприятия.

Направлениями совершенствования организационной структуры в акционерных обществах являются создание новых структурных подразделений, изменение состава функций руководителей высшего уровня управления посредством делегирования части прав и ответственности на уровень структурных подразделений.

Делегирование прав и ответственности зависит от вопроса централизации и децентрализации власти. С этой целью различают ядро предприятия (материнское предприятие) и его периферию (филиалы, отделения и т. д.). Центр и периферия распределяют между собой полномочия и ответственность. Как правило, центр оставляет за собою стратегическое планирование, научные исследования, разработку технической и финансовой политики, контроль, назначение высших руководителей, подготовку и переподготовку кадров. Периферийные структурные подразделения предприятия действуют на основе оперативно-хозяйственной самостоятельности и самофинансирования. Соотношение централизации и децентрализации может меняться в зависимости от фаз экономического цикла (подъем, оживление, депрессия, спад), конъюнктуры рынка, размера предприятия, его организационной культуры и традиций.

Теоретические предпосылки и результаты проведенного анализа позволили Райтеру сформулировать следующую концепцию реформирования организационной структуры акционерных обществ, подобных «Владимирскому заводу "Автоприбор"».

Принципами функционирования новой организационной структуры должны стать:

- структурные блоки предприятия должны ориентироваться на товары или потребителей;
- базовыми блоками должны стать группы и команды;
- число уровней управления должно быть минимальным;
- количество подчиненных должно быть оптимальным,
- каждый работник должен нести ответственность и иметь возможность для проявления инициативы.

Мероприятия, предложенные Райтером в своей диссертации, были реализованы на практике: ОАО «Владимирский завод «Автоприбор» осуществил внутреннюю реорганизацию отдела структурных подразделений, было создано 3 совместных предприятия (с Израилем – создание производства изделий из пластмассы, с американской компанией Visteon – ООО «Вистеон Автоприбор Электроникс», производящее комбинации приборов для автомобилей, с Владимирским электромоторным заводом – Владимирского инструментального завода).

Результаты его работы позволили сформировать в ОАО «Владимирском заводе "Автоприбор"» холдинг «Владимир – Автоприбор» на основе коллективной формы

собственности. В составе холдинга предусматривались самостоятельные небольшие предприятия (структурные единицы), объединенные единым технологическим процессом. Стратегической целью данного предприятия в конце 1990-х – начале 2000-х было удержание сложившегося рынка с минимальным риском. Предприятие планировало реализовать эту цель путем внедрения, нововведений во всех сферах деятельности в основном за счет собственных средств, снижения издержек по сравнению с затратами конкурентов, а также обеспечения высокого качества продукции.

При формировании холдинга на заводе проводились следующие предприятия по совершенствованию организационной структуры:

- усиление роли службы маркетинга:
- создание на базе сборочных цехов «центров производства приборов».
- реорганизация функциональных подразделений завода в связи с появлением новых структурных подразделений (отдела маркетинга, управления рисками, центров производства товаров и др.) в соответствии с научно-обоснованными нормами и нормативами.

Основные результаты диссертационного исследования, выводы и предложения докладывались на научно-практических конференциях: ВлГУ (Владимир, февраль 1998г.), ГАУ им. Серго Орджоникидзе (Москва, январь 1998г.), СПбГУ (Санкт-Петербург, май 1998г.).

Экономическая ситуация

Многие страны, которые работали с Россией и разместили здесь свое производство, в последние годы с принятием санкций в сторону РФ ушли из страны. Эдуард Георгиевич видит здесь ошибку в работе Правительства РФ, которую хорошо видно на контрасте с Китаем. В Китае зарубежные компании могут организовывать свои предприятия по производству комплектующих изделий лишь силами китайцев, производя все детали у них, когда у нас используются так называемые проценты локализации, когда какую-то часть продукции делают в России, но большая часть производств все равно у иностранцев. Таким образом в Китае создавались новые рабочие места, осваивались активно иностранные технологии, что позволило их автопрому существенно шагнуть вперед.

На данный момент в Китае более 400 автомобильных заводов. Их количество намного превышает наши автомобильные заводы (около 45). Раньше в Москве существовал Автомобильный завод имени Ленинского комсомола (АЗЛК), который выпускал автомобили марок Renault и Nissan. До 2022 года, когда из России ушли все западные автопроизводители, калининградский завод «Автотор» выпускал машины по контрактам с мировыми брендами: Hyundai, Kia, BMW, General Motors, Opel. Автомобильный завод Volkswagen, расположенный в Калуге, раньше производил целую линейку моделей немецкого концерна - Volkswagen Polo и Tiguan, а также Skoda Rapid и Octavia. ОАО

«Владимирском завод "Автоприбор"» до закрытия тесно сотрудничал с Ford и производил для него стеклоочистители.

Поэтому экономическая ситуация, если говорить про автомобильный кластер сейчас, конечно, постепенно движется в сторону импортозамещения. Многие предприятия раньше до санкций прохладно к этому относились, потому что были соглашения с иностранными компаниями, постоянные поставки и сотрудничество.

Сегодня же поле деятельности большое. Автомобильная отрасль имеет мультиплицирующий эффект. Для того, чтобы построить автомобильный завод новый нужно вместе с этим построить с нуля новые заводы по производству комплектующих.

Эдуард Георгиевич говорит следующее про экономику нашего региона: «Что касается нашей Владимирской экономики, я считаю, что у нас и производство большое достаточно – примерно 40% во Владимирской области, химическая промышленность есть, туризм, который требует дальнейшего развития. На этом можно очень много зарабатывать».

В 2025 г. бюджет Владимирской области по прогнозам будет дефицитным. В связи с этим Райтер Э. Г. упомянул: «Если говорить об экономике государства, то каждый регион не должен быть дотационным, то есть он должен прокармливать себя сам и еще давать государству. Вот тогда государство будет мощным и сильным, а для этого нужна мощная экономика».

Преподавательская деятельность

В последние пять лет Райтер Э. Г. работает доцентом кафедры современного образования филиала Владимирского российского университета коопераций и читает лекции и по праву, и по экономике. Для всех студентов он ведет предмет «правоведение», а для студентов экономической безопасности – несколько предметов: «экономическая безопасность», «экономическая безопасность банковской деятельности», «экономическая безопасность предпринимательской деятельности», «правовое регулирование экономики», «аудит». Еще читает лекции по 13 предметам, связанных с правовым регулированием, такие как «расследование экономических преступлений», «уголовное право», «гражданское право», «административное право», «трудовое право». Также он активно проводит лекции школьникам по профориентации.



Рис. 9 – проведение лекции о владимирском филиале РУК МАОУ "СОШ N 36"

Является членом государственной экзаменационной комиссии (ГЭК) Института экономики и туризма на протяжении более 10 лет.

Два года назад он проводил курс повышения квалификации для преподавателей разных вузов, в том числе РГГУ, ВлГУ.

Водил студентов в арбитражный суд, где они даже присутствовали на судебном заседании. Это было сделано для ознакомления студентов с уголовным процессом, расследованием экономических преступлений.

На занятиях он часто приводит примеры, которые были у него в практической деятельности, будучи начальником юридического отдела. Одним из примеров, связанных с обеспечением экономической безопасности, является ситуация во времена работы Эдуарда Георгиевича на ОАО «Владимирский завод «Автоприбор» с отправкой 60 тонн стеклоочистителя «АвтоВАЗ». Приходит от «АвтоВАЗ» телеграмма, что, вскрыв пломбу вагона, они обнаружили, что продукции в нем только 30 тонн, и просят вернуть деньги. Райтер Э. Г. вместе с начальником сбыта ОАО «Владимирский завод «Автоприбор» выехали на место и стали проводить расследование: допрашивали кладовщиков, сборщиков, проверяли весь путь жизненный цикл самого товара, инвентаризационно-ревизионный материал от производства до отправки и хранения на складах. Никаких несоответствий обнаружено не было, однако Райтеру Э. Г. пришла мысль проверить, когда железная дорога подала этот вагон и когда забрала. Не найдя этой информации в деле, он отправил телеграмму на Уйгурскую железную дорогу на имя начальника и через 4 дня получил ответ с приложением ведомости. В ведомости данные разгрузки вагона не совпадали с данными «АвтоВАЗ», представленными в акте о недостачи, не было информации как разгружалась и хранилась продукция. С этими новыми данными на заседании в арбитражном суде иск «АвтоВАЗ» в сторону ОАО «Владимирский завод «Автоприбор» был отклонен.

Эдуард Георгиевич отзываясь следующим образом о работе со студентами: «Ну и сейчас вот считаю, что, работая с вами, с молодежью, мне интересно. Потому что я иногда

рассказываю вещи такие, которые вы в вашем возрасте не слышали и не знали. Ну, это естественно, жизнь не стоит на месте, развивается все, что-то старое умирает. Ну, а основы-то должны быть, потому что характер человека, особенно русского человека, — это характер волевой. Нужно стремиться достичь той цели, которая поставлена и получить хороший результат. Чего я и вам желаю».

Эдуард Георгиевич невероятно обаятельный и светлый человек, находящий общий язык и с сотрудниками предприятия, и с преподавательским составом университета, и со студентами. Своими мыслями об этом человеке поделилась Наталья Владимировна Моргунова: «Эдуард Георгиевич был первым человеком, который защищал кандидатскую диссертацию в Совете по защите кандидатских диссертаций, созданном во Владимирском госуниверситете, а я защищалась где-то приблизительно через год после него уже, попозже, то есть я использовала его опыт. И тогда, когда я увидела его первый раз, мы встречались с председателем совета Федосовой Раисой Николаевной и с Райтером Эдуардом Георгиевичем. Я с самого начала увидела в нём, во-первых, очень крепкого профессионала как руководителя, а во-вторых, изумительно обаятельного и спокойного человека. В конце 2000-х был директором по качеству на заводе Автоприбор, который производил автокомпоненты для наших российских заводов и уже начинал работать с иностранными заводами, поставку делать. И вот период конца 2000-х это было время, когда на российских заводах, на советских тогда еще заводах создавались вот эти самые системы менеджмента качества. Эдуард Георгиевич человек очень восприимчивый к новому с одной стороны, человек очень здорово умеющий налаживать контакты с другой стороны и организовывать дело. И вот он постепенно, изучив всю эту систему, он возглавил это движение на заводе Автоприбор. И завод Автоприбор был флагманом именно в системах менеджмента качества. То есть он внес огромный вклад в то, чтобы развивался менеджмент качества, и мы, естественно, в университете были заинтересованы в том, чтобы наши студенты все это увидели. Мы обращались к Эдуарду Георгиевичу, он всегда нас хорошо выслушивал, всегда помогал организовывать экскурсии, практики, и наши студенты ходили на завод и видели, как это все организовано именно в современном формате. Эдуард Георгиевич — редкий человек именно с точки зрения позитивного отношения к жизни. И сейчас он является преподавателем в одном из вузов нашего города и всегда, когда мы встречаемся, он излучает позитив, он всегда готов помочь, чувствует, что все, что он делает, он делает с удовольствием и отдавая полностью. Я, конечно, хотела бы ему пожелать и дальше оставаться в таком позитивном настрое, потому что только тогда, когда мы что-то можем отдавать, мы что-то получаем».

Заключение

По мнению авторов, такие люди, как Александр Ефимович Илларионов, оставляют след в истории университета и региона, вдохновляя молодое поколение на активную научную деятельность. Важно помнить, что знание своих экономистов и их работ — ключ к пониманию не только прошлого, но и будущего нашей страны. Ведь именно благодаря таким людям, экономика развивается, а общество движется вперед. Пример Александра Ефимовича, его вклад в развитие муниципальных образований, пример и стимул к новым свершениям.

Библиография

1. Алексеева С.В., Алискантова М.О., Иовлева М.С, Никитина А.С., Новик А.Д. Интервью с Моргуновой Н.В. 15 ноября 2025 г. Неопубликованный материал.
2. Алексеева С.В., Алискантова М.О., Иовлева М.С, Никитина А.С., Новик А.Д. Интервью с Райтером Э.Г. 15 ноября 2025 г. Неопубликованный материал.
3. Качественная оценка программ социального управления на предприятиях.// Управление социально-экономическими процессами на предприятиях (в соавторстве), 2 п.л.
4. Научно-Производственный Комплекс "АВТОПРИБОР" [Электронный ресурс] // Avtopribor [сайт]. — URL: <https://avtopribor.ru/?ysclid=mi4scfc3uu497121474> (дата обращения: 18.11.2025).
5. Основные принципы совершенствования организационной структуры предприятия. // Проблемы экономической науки и современность. Владимир, 1998г., 0,1 п.л.
6. Перестройка концепции подготовки руководителей в условиях реформирования структуры предприятия.// Экономическая наука: теория, методология, направления развития. СПб. 1998г. 0,1 п.л.
7. Почему рукоплескали директору?// Голос профсоюзов (в соавторстве). 0,1 п.л.
8. Райтер, Э. Г. Совершенствование организационной структуры акционерного общества в условиях риска (на прим. предприятий машиностроения) : специальность 08.00.05 "Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности, в т.ч.: экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами; управление инновациями; региональная экономика; логистика; экономика труда; экономика народонаселения и демография; экономика природопользования; экономика предпринимательства; маркетинг; менеджмент; ценообразование; экономическая безопасность; стандартизация и управление качеством продукции; землеустройство; рекреация и туризм)" : диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Райтер Эдуард Георгиевич. – Владимир, 1998. – 191 с. – EDN NLLPNV.