

Белорусский государственный экономический университет

УДК 338.24.42.

Козлов Анатолий Александрович

**Управление трудовыми ресурсами промышленных предприятий
при переходе к рынку**

Специальность 08.00.05 - экономика и управление народным хозяйством

**Автореферат диссертации на соискание ученой
степени кандидата экономических наук**

Минск - 1998

Работа выполнена в Институте Академии Наук

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор Маслова И.С.

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор Борисевич В.И.
кандидат экономических наук, доцент Гялицкий Ф.И.

Оппонирующая организация: Научно-исследовательский институт труда
Министерства труда Республики Беларусь

Защита состоится 27 марта 1998 года в 14.00 на заседании совета по защите диссертаций Д 02.07.02 при Белорусском государственном экономическом университете по адресу: 220672, г. Минск, Партизанский проспект, 26. Зал заседаний совета.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Белорусского государственного экономического университета.

Автореферат разослан 27 февраля 1998 года.

Ученый секретарь
совета по защите диссертаций
доктор экономических наук,
профессор

Г.А.Короленок

Общая характеристика работы

Актуальность темы исследования. Радикальная экономическая реформа, переход к рыночным отношениям и к самоуправлению обособленных производителей создают качественно новую ситуацию в экономике Республики Беларусь, при которой значительно меняются роль, функции и требования к управлению трудовыми ресурсами промышленных предприятий.

При этом необходимо учитывать следующие обстоятельства.

Первое. В условиях децентрализации управления экономикой, перехода от вертикальных к горизонтальным хозяйственным связям, характерным для рыночной экономики, происходит смещение центров принятия решений по управлению производством непосредственно на промышленные предприятия.

При продвижении к рыночным отношениям возрастает не только самостоятельность, но и ответственность хозяйствующих субъектов.

Само существование предприятия при рыночной конкуренции в значительной степени зависит от качества и уровня квалификации работников промышленного предприятия.

Второе. В процессе формирования рыночных отношений происходит перераспределение властных полномочий не только в отраслевой структуре, но и внутри коллективов предприятий.

Вот почему возникает необходимость уточнения социально-экономических понятий "трудовые ресурсы", "рабочая сила", "трудовой потенциал предприятия".

Третье. В процессе разгосударствления и приватизации, развития всех форм собственности и видов деятельности возникают проблемы создания эффективных управляющих органов по управлению трудовыми ресурсами и выработки новой кадровой политики на промышленных предприятиях.

В государственных, акционерных или частных предприятиях вопросы функционирования аппарата управления трудовыми ресурсами могут иметь разнообразные варианты решений, связанные с владением, распоряжением и использованием средств производства, порядком формирования персонала и руководителей структурных подразделений предприятия.

Необходимо исследовать характер отношений, какие складываются в трудовых коллективах, по поводу управления при всех формах собственности, а также изменения в кадровой политике промышленных предприятий и роль государственных органов в развитии кадрового потенциала. Нерешенность данных вопросов порождает нецивилизованные формы перехода к рынку, фактическое присвоение общественной собственности частными лицами, что порождает социальную напряженность в обществе. Использование зарубежного опыта не предполагает его копирования вследствие наличия ряда социальных, экономических и национальных особенностей.

Четвертое. При переходе к работе предприятий в условиях рыночных отношений происходит усложнение процессов управления производством и сбытом продукции и как следствие значительно повышаются требования к трудовым ресурсам промышленных предприятий. В новых рыночных условиях "выживание" предприятия, размер прибыли, уровень рентабельности, все в целом показатели эффективности его работы в решающей степени связаны с качеством трудовых ресурсов, уровнем их профессиональной квалификации и компетенции.

Пятое. Современный этап научно-технического прогресса оказывает все возрастающее воздействие как на производство, так и на сферу управления. Происходят значительные сдвиги в структуре занятости, профессионально-квалификационных требованиях. Темпы обновления производства продукции требуют непрерывного образования, постоянного повышения качества знаний работников.

В развитых индустриальных странах имеет место тенденция роста удельного веса управленческого персонала и затрат на его содержание. Высокими темпами растут затраты на подготовку и переподготовку персонала, управленческое консультирование и др.

В отечественной практике сложились другие подходы, централизованное управление экономикой было направлено на сокращение численности и расходов на содержание административно-управленческого персонала, что, однако, не избавляло от бюрократизации аппарата управления.

В современных условиях следует оценить неадекватность прежней политики исходя из объективных требований научно-технического прогресса и развития рыночных отношений.

Таким образом, логика изменений, происходящих в сфере управления производством под влиянием НТП и перехода к рыночным отношениям делает весьма актуальным исследование проблем управления прогнозированием, формированием и использованием трудовых ресурсов промышленных предприятий в условиях перехода к рынку.

Исходной проблемой в исследовании является возрастающее несоответствие качества трудовых ресурсов промышленных предприятий задачам перехода к рыночным отношениям. Это несоответствие проявляется в кадровом, структурном, профессиональном, квалификационном, информационном, правовом и других аспектах, фиксируется на всех уровнях управления промышленным предприятием.

Поэтому особенно актуальна проблема управления трудовыми ресурсами и первичном производственном звене - на промышленном предприятии с выходом на региональный уровень.

В рыночных условиях наибольший интерес представляет изучение системы управления трудовыми ресурсами на предприятии, так как с появлением безработицы, рынка труда оптимальное управление этими явлениями должно обеспечить социально-экономическую надежность и эффективность экономических процессов в первичном звене производства.

Промышленные предприятия в Республике Беларусь все больше сталкиваются с проблемой занятости, общество в целом и государство обеспокоены возможностью значительного роста безработицы.

Этим определяется растущая актуальность и необходимость выработки экономической наукой нового концептуального и методологического подхода, разработки конкретных методических рекомендаций для решения практических проблем, которые и определили выбор темы диссертационного исследования.

Степень разработанности проблемы. При написании диссертации автором изучены и использованы научные труды и разработки ученых-экономистов Абрамова И.М., Адамчука В.В., Антосенкова Е.Г., Агафонова Н.Т., Алымова А.Н., Арещенко В.Д., Валентя Д.И., Долишнего М.И., Зайцева А.П., Годунова А.А., Головачева А.С., Капустина Е.Н., Карпущина Д.Н., Корецкого Л.М., Костакова В.Г., Иванова Н.А., Колосовой Р.П., Котляра А.Я., Костина Л.А., Жукова Л.И., Лыча Г.М., Маневича Е.Л., Кривенко Л.В., Масловой И.С., Оникиенко В.В., Пахратова А.С., Петроченко П.Ф.,

Косаева А.Г., Мильнера Б.З., Ракова А.А., Руденко А.И., Рузавиной Е.И., Рыбаковского Л.Л., Шкурко С.И., Шрубенко А.Г., Саруханова Э.Р., Хорева Б.С., Чуракова В.Я., и других ученых.

С научной точки зрения проблема управления трудовыми ресурсами промышленных предприятий в условиях перехода к рыночным отношениям является недостаточно разработанной.

Характерными чертами научных работ вышеназванных ученых-экономистов является то, что они посвящены проблемам изучения трудовых ресурсов на региональных уровнях либо на уровне отдельных отраслей народного хозяйства.

Недостаточная разработанность проблемы управления трудовыми ресурсами первичного звена экономики - промышленного предприятия, а также острая потребность ее исследования в условиях перехода промышленности Республики Беларусь к рыночным отношениям определили особую актуальность исследования этой темы.

Связь исследования с крупными научными программами. Исследование отражает основные направления и принципы управления трудовыми ресурсами промышленных предприятий при переходе к рынку в рамках "Комплексной программы рациональной и оптимальной занятости трудовых ресурсов Республики Беларусь в условиях перехода экономики к рыночным отношениям" и "Программы развития экономики Республики Беларусь до 2000 года".

Цели и задачи исследования. Целью данной диссертационной работы является разработка системы управления трудовыми ресурсами промышленных предприятий машиностроительного профиля в условиях перехода промышленности республики к рыночным отношениям. Эта цель реализуется с помощью решения следующих задач:

- необходимо дать характеристику и выяснить соотношение экономических категорий "трудовые ресурсы промышленного предприятия", "рабочая сила предприятия", "трудовой потенциал предприятия";
- применить методы макро- и микроанализа в исследовании управления трудовыми ресурсами;
- дать характеристику способов оценки эффективности управления трудовыми ресурсами предприятия;

- провести исследования системы управления трудовыми ресурсами промышленного предприятия, то есть анализ организационной структуры системы управления трудовыми ресурсами;
- исследовать критерии и показатели оценки системы управления трудовыми ресурсами предприятия;
- предложить методику разработки комплексных целевых программ управления трудовыми ресурсами предприятия;
- разработать с помощью матричных методов организационную структуру управления трудовыми ресурсами предприятия;
- оптимизировать профессионально-квалификационную структуру рабочих кадров предприятия;
- разработать модель повышения трудового потенциала коллектива промышленного предприятия.

Научная новизна исследования заключается в том, что сформулировано с теоретической и методологической точки зрения научное определение и раскрыто содержание экономического понятия "трудовые ресурсы промышленного предприятия"; уточнено и выявлено соотношение между экономическими понятиями "рабочая сила", "трудовые ресурсы" и "трудовой потенциал" промышленного предприятия; разработаны методические основы формирования комплексных целевых программ управления трудовыми ресурсами промышленных предприятий в условиях перехода к рыночным отношениям; предложена система экономических показателей по оценке экономической эффективности системы управления трудовыми ресурсами промышленных предприятий в условиях функционирования рыночных структур; обоснованы и применены принципы матричного подхода при формировании организационной структуры управления трудовыми ресурсами в условиях перехода к рыночной экономике; сформулировано научное понятие и разработана модель повышения трудового потенциала производственного коллектива в условиях формирования рыночных хозяйственных структур; исследованы с применением нового методического подхода закономерности процессов формирования занятости; изучены последствия влияния конкуренции и инфляции на совокупный спрос, предложение, цену рабочей силы и уровень безработицы; обоснована, разработана и апробирована система показателей и интегральный метод

анализа эффективности исследования трудового потенциала промышленного предприятия; определены подходы к выявлению резервов использования трудового потенциала промышленного предприятия в новых организационных структурах рыночной экономики; разработаны принципы прогнозирования и составления повариантного прогноза, динамики эффективности использования трудовых ресурсов и трудового потенциала промышленных предприятий; проведена количественная и качественная оценка прогнозов влияния научно-технического прогресса на структуру трудовых ресурсов промышленных предприятий в условиях функционирования смешанной экономики .

Практическая значимость заключается в разработке, апробации и внедрении в практику рекомендаций для промышленных машиностроительных предприятий для решения следующих вопросов: количественного и качественного измерения трудовых ресурсов предприятия; оценки эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и поиска резервов ее повышения; рационализации структуры трудовых ресурсов предприятия, маржинального анализа затрат труда на предприятии; совершенствования организационной структуры системы управления трудовыми ресурсами предприятия в условиях перехода к рынку; оперативного и перспективного управления занятостью на предприятии и ее эффективностью; составления краткосрочных и долгосрочных прогнозов производства и сбыта высококачественной продукции в условиях конкуренции; количественной и качественной оценки влияния научно-технического прогресса на структуру трудовых ресурсов предприятия и уровень занятости на предприятии; построения модели занятости на предприятии и анализа ее параметров.

Социально-экономическая значимость полученных результатов состоит в том, что результаты исследования, приведенные в диссертации, могут быть внедрены в практику деятельности промышленных предприятий в Республике Беларусь и стран СНГ в условиях формирования рыночных отношений в промышленности, а также в практику деятельности районных отделов по труду, областных управлений по труду и государственных органов по трудоустройству населения и переподготовки кадров в соответствии с требованиями рынка труда для решения следующих проблем: расчета основных показателей и параметров рынка труда; оценки эффективности использования трудовых ресурсов в региональном масштабе; управления занятостью

и инвестициями в обеспечении рациональной занятости; разработки экономической политики регулирования безработицы в регионе; построение и макроанализ модели рынка труда, определение его уровня и оптимального состояния.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Определение сущности экономического понятия "трудовые ресурсы промышленного предприятия" и уточнение соотношения этого понятия с экономическим понятием "рабочая сила предприятия" и "трудовой потенциал предприятия".

2. Разработанные методические основы формирования комплексных целевых программ управления трудовыми ресурсами промышленного предприятия в условиях перехода к рыночным отношениям.

3. Обоснование и применение принципов матричного подхода при формировании организационной структуры управления трудовыми ресурсами промышленных предприятий при переходе к рыночной экономике.

4. Проблемы оптимизации профессионально-квалификационного состава рабочих промышленных предприятий в рыночных условиях.

5. Разработанная модель повышения трудового потенциала производственного коллектива в условиях формирования рыночных хозяйственных структур.

Личный вклад соискателя в полученные результаты исследования заключается в подборе экспериментальной базы исследования; уточнении и разграничении научных экономических понятий "трудовые ресурсы", "рабочая сила" и "трудовой потенциал" промышленного предприятия; в разработке методических основ формирования комплексных целевых программ управления трудовыми ресурсами промышленного предприятия; в обосновании и применении принципов матричного подхода при формировании организационной структуры управления трудовыми ресурсами предприятия; в разработке проблемы оптимизации профессионально-квалификационного состава рабочих промышленных предприятий; в разработке модели повышения трудового потенциала производственного коллектива в условиях перехода к рыночным отношениям; разработан и апробирован интегральный показатель эффективного использования трудовых ресурсов на промышленном предприятии.

Апробация результатов исследования. Основные положения и выводы диссертации содержались в докладах и выступлениях на Всесоюзном научно-практическом семинаре "Перспективы развития промышленной социологии" (г. Москва, 1989 г.); на региональном научно-координационном совещании "Проблемы комплексной организации труда работников промышленности в условиях научно-технического прогресса" (г. Куйбышев, 1989 г.); на научно-практической конференции "Воспроизводство рабочей силы и проблемы повышения социально-экономической эффективности труда (г. Казань, 1989 г.); на научной конференции "Трудовые отношения в период становления рынка" (г. Пенза, 1994 г.); на научно-практической конференции "Методология и организация государственного регулирования экономики" (г. Минск, 1994 г.); на 30-й научно-технической конференции аспирантов Белорусского государственного университета информатики и радиоэлектроники (г. Минск, 1994 г.); на научно-технической конференции Брестского политехнического института, посвященной 30-летию БрПИ (г. Брест, 1996 г.); на республиканской научной конференции "Математические методы в микро- и макроэкономике" (г. Минск, 1996 г.).

Опубликованность результатов. Основные результаты исследования отражены в двадцати трех научных статьях и тезисах выступлений на научных конференциях.

Внедрение результатов исследования. Результаты исследования внедрены в учебный процесс в Брестском политехническом институте, Брестском филиале коммерческого университета управления, Брестском филиале негосударственного института управления, финансов и экономики, на Брестском заводе сельскохозяйственного машиностроения, Брестском машиностроительном заводе.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, общей характеристики работы, трех глав, выводов, списка использованных источников, приложения. Полный объем диссертации - 209 страниц, список использованных источников - 13 страниц и включает 224 наименования, диссертация содержит 44 рисунка и 27 таблиц.

Основное содержание диссертации

В первой главе “Теоретико-методологические проблемы управления трудовыми ресурсами промышленного предприятия” рассматриваются экономические понятия: “рабочая сила”, “трудовые ресурсы” и “трудовой потенциал” предприятия и соотношения между этими понятиями.

Трудовые ресурсы представляют собой совокупность носителей функционирующей и потенциальной (не занятой в производстве) рабочей силы, обладающей качественными характеристиками.

В данной категории воплощается единство рабочей силы как личного фактора производства и субъекта производственных отношений, единство социально-экономической сущности и конкретных количественных и качественных характеристик.

Процесс превращения трудовых ресурсов предприятия в рабочую силу проходит ряд стадий.

На первой стадии трудовые ресурсы существуют в виде потенциальной рабочей силы (некоторого множества трудоспособных работников, обладающих совокупностью физических и духовных способностей), которая вне трудового процесса, т.е. вне предметов и орудий труда, не проявляется.

На второй стадии трудовые ресурсы занимают рабочие места. Начинается процесс расходования физических и умственных способностей, и трудовые ресурсы становятся рабочей силой. На третьей стадии рабочая сила, расходуясь во времени и реализуясь в трудовом процессе, создает потребительские стоимости.

С момента прекращения трудовой деятельности, в виду высвобождения, рабочая сила вновь становится трудовыми ресурсами предприятия (если остается на нем) или региона.

Поскольку не все способности работника являются элементами его рабочей силы, поэтому представляется правомерным наряду с понятием “рабочая сила” использовать более широкое научное понятие “трудовой потенциал работника”.

Определяя категорию “потенциал”, необходимо иметь ввиду то, что понятие “потенциал” и “ресурсы” не следует противопоставлять. Потенциал (экономический, производственный, трудовой) представляет собой обобщенную, собирательную характеристику ресурсов, привязанную к месту и времени.

Трудовой потенциал - это производная от трех величин: численности трудовых ресурсов предприятия на данный момент; количество регламентированного для нужд производства рабочего времени; напряженности (интенсивности) трудовой деятельности в течение регламентированного времени.

Исследуя потенциал как способность ресурсов давать определенные результаты и обеспечивать функционирование системы, следует учитывать и выражать в показателях все факторы, которые определяют такую способность. Для этого необходимо иметь как характеристики ресурсов всех видов, так и их результирующие (системные) характеристики, знать способы их использования и управления ими.

Отличие концепции “трудового потенциала” от концепции “рабочей силы” состоит в признании экономической целесообразности капиталовложений в трудовые ресурсы, связанные с привлечением на предприятии лучшей по качеству рабочей силы, ее обучением, поддержанием в трудоспособном состоянии и с созданием условий для более полного выявления возможностей и способностей, заложенных в человеке.

Качественное отличие трудового потенциала от трудовых ресурсов состоит в том, что трудовой потенциал - это не просто масса труда, находящегося в распоряжении предприятия, а единство совокупного работника и соответствующих условий его трудовой деятельности, отражающих оптимальную возможность и способность предприятия обеспечить высокую эффективность труда.

Трудовой потенциал выступает как интегральная характеристика совокупности способностей к труду (в их количественном и качественном отношении), которая определяет возможности как отдельного работника, так и совокупного работника по их участию в общественно-полезной трудовой деятельности.

В каждый конкретный период он представляет собой ту часть трудовых ресурсов, которая, обладая определенной работоспособностью, профессионально-квалификационной подготовкой и имея характерную для нее половозрастную структуру, способна при определенной интенсивности использования рабочей силы достигнуть конкретных социально-экономических результатов. Отличие понятия “трудовой потенциал” от понятия “рабочая сила” и “трудовые ресурсы” состоит в следующем. Во-первых, трудовой потенциал - это персонифицированная рабочая сила, рассматриваемая в совокупности своих качественных характеристик. Во-вторых,

данное понятие позволяет оценить степень использования потенциальных возможностей как отдельно взятого работника, так и их совокупности, обеспечивая на практике активизацию человеческого фактора. В-третьих, анализ трудового потенциала призван обеспечить качественную (структурную) сбалансированность в развитии личного и вещественного факторов производства.

Трудовой потенциал работника представляет собой совокупность физических и звуковых свойств отдельного индивида достигать в заданных условиях определенных результатов его производственной деятельности.

Он включает в себя: психофизиологический потенциал - способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т.п.; квалификационный потенциал - объем общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность к труду определенного качества; личностный потенциал - уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности и запросы в сфере труда.

Разграничение потенциалов работника имеет важный теоретический и практический смысл.

Проведенные исследования на промышленных предприятиях показывают, что различия в труде работников, выполняющих одну и ту же операцию, составляют в среднем 40-70%.

Примерно наполовину они связаны с неодинаковой квалификацией и стажем работы, а наполовину - с различиями в отношении к труду и сплоченности первичных коллективов.

Во второй главе "Исследование системы управления трудовыми ресурсами промышленного предприятия" проведен анализ организационной структуры системы управления трудовыми ресурсами предприятия, исследованы организационно-технические мероприятия по управлению трудовыми ресурсами, критерии и показатели оценки системы управления по группе предприятий машиностроения. Рассматривается определение и структура системы управления промышленными предприятиями. В работе рассматривается и анализируется каждый элемент оргструктуры управления. При анализе информации, циркулирующей в системе управления трудовыми ресурсами предприятия, выявлено постоянное увеличение ее

объема по мере развития производства, причем зависимость эта носит нелинейный характер.

Принципиальное положение метода оценки эффективности работы аппарата управления предприятием и его подразделений заключается в следующем: оценка эффективности работы производится по конечным результатам экономического развития предприятия и качества управления. Перечень показателей конечного результата отбирается с помощью методов экспертных оценок и корреляционного анализа. В методику оценки вводится экономическое стимулирование выполнения плана с наименьшими затратами ресурсов и высоким качеством продукции труда и управления. Соизмерение экономических показателей конечного результата производится с учетом их важности с помощью весовых коэффициентов, определенных методом экспертных оценок.

Комплексный показатель эффективности работы рассчитывается в виде суммы баллов, характеризующей степень достижения конечных результатов экономического развития с приведением к процентной шкале измерения:

$$\Pi = \frac{\sum_{i=1}^n (U_i \times B_i)}{\sum_{i=1}^n B_i}$$

где Π - комплексный показатель эффективности работы аппарата управления (%);

U_i - скорректированное с учетом функции стимулирования процентное отношение фактического значения показателя к базисному значению конечного результата (%);

B_i - весовой коэффициент i -го показателя конечного результата. Определяется методом экспертных оценок путем ранжирования показателей конечных результатов (доли);

n - количество показателей конечного результата, принятых за оценку эффективности работы аппарата управления.

Приводится методика разработки комплексной целевой программы управления трудовыми ресурсами предприятия, а также методика формирования матричной структуры управления.

Целевая комплексная программа управления трудовыми ресурсами предприятия (ЦКП УТР) - это директивный и адресный документ, представляющий собой увязанный по ресурсам, исполнителям и срокам осуществления полный комплекс социально-экономических, производственных, организационно-хозяйственных и других заданий и мероприятий, направленных на наиболее эффективное использование трудовых ресурсов с участием всех отделов и служб предприятия.

ЦКП УТР формируется для решения проблем повышения эффективности использования трудовых ресурсов во всех структурных подразделениях предприятия и становится составной частью перспективного, текущего и оперативного планирования. Организационно ЦКП УТР дифференцируется по уровням иерархии управления предприятия от стратегической цели до элементарных - каждого отдельного исполнителя.

Экономический эффект от реализации ЦКП УТР предприятия определяется как прирост прибыли за счет увеличения объема производства и снижения затрат на рубль реализованной продукции и снижения себестоимости продукции.

В третьей главе "Совершенствование управления трудовыми ресурсами промышленного предприятия" рассматриваются проблемы формирования организационной структуры управления трудовыми ресурсами; проблемы оптимизации профессионально-квалификационного состава рабочих предприятия; проблемы моделирования управления трудовыми ресурсами и трудовым потенциалом предприятия.

Проектирование линейной матричной организационной структуры можно разбить на три стадии: 1 - композиции, включающей формирование общей структурной схемы; 2 - структуризации - разработка состава подразделений и основных связей между ними; 3 - регламентации - разработка количественных характеристик аппарата управления, установления порядка его деятельности.

На стадии композиции определяется система управления трудовыми ресурсами предприятия, формируются цели системы, состав и функции подразделений, входящих в систему, их главные взаимосвязи.

Важнейшим этапом композиции является формирование целей системы. В условиях выполнения целевой комплексной программы по управлению трудовыми

ресурсами предприятия (ЦКП УТР) для определения основных целей системы используются показатели пирамиды целей ЦКП УТР.

Исходя из целей разрабатывают основные документы, регламентирующие организационную структуру системы. Основные функции структурных подразделений на стадии композиции определяются укрупненно: планирование, нормирование, организация, учет, анализ, регулирование.

На стадии структуризации производится декомпозиция целей системы управления трудовыми ресурсами предприятия, разрабатываются положения о подразделениях, руководителях и исполнителях, определяются приближенная численность работников подразделений, занятых управлением трудовыми ресурсами, описываются организационные связи между подразделениями. Стадия регламентации - предусматривает детальное изучение и определение состава внутренних элементов системы, количества работников, выполняющих ту или иную функцию, конкретизируются и распределяются задания исполнителей, определяется трудоемкость основных видов работ, производится расчет затрат на управление и показателей эффективности функционирования системы управления трудовыми ресурсами предприятия.

Оптимальной может быть объемная матричная структура по управлению трудовыми ресурсами. Суть структуры аналогична простой линейной, т.е. есть горизонтальные и вертикальные руководители, однако каждый из них осуществляет управление по одной линии: проблем, программ и целей. Общая координация осуществляется линейным руководителем. Для обеспечения реализации каждой цели, проблемы и программы назначается ответственный руководитель из числа специалистов функциональных подразделений. В задачи руководителя входит координация и оперативное руководство, организация взаимодействия между структурными подразделениями и звеньями аппарата управления, участвующими в выполнении целевой комплексной программы по управлению трудовыми ресурсами.

Профессионально-квалификационный состав рабочих кадров характеризуется тремя основными параметрами: количеством (количественные и структурные характеристики, связанные с численностью рабочих кадров и их профессионально-квалификационной структурой); состоянием (качественные характеристики, связанные с качественной определенностью профессий и уровнем квалификации);

движением (профессионально-квалификационное движение рабочих кадров, их подготовка, переподготовка и повышение квалификации).

В связи с этим оптимизация профессионально-квалификационного состава рабочих кадров включает в себя следующие основные моменты: оптимизацию профессионально-квалификационной структуры рабочих кадров; оптимизацию распределения рабочих по уровню квалификации; оптимизацию переподготовки рабочих кадров.

В целом профессионально-квалификационная структура рабочих кадров может быть эффективной только в том случае, если она максимально адаптирована к условиям (среде) ее функционирования.

Данная структура зависит от состава и сложности выполняемых работ, поэтому вопросы ее оптимизации в основном сводятся к определению оптимальной производственной программы.

Теория оптимизации производственной программы разработана и применяется в практической деятельности предприятий, критерием оптимальности могут быть выпуск продукции в оптовых ценах, максимум прибыли, минимум себестоимости, максимальная загрузка оборудования и др.

Основным ограничением задачи выступает ограничение по фонду времени работы оборудования, означающая, что суммарная станкоемкость изделий не должна превышать по каждой группе оборудования их фонды времени (с учетом сменности работы оборудования).

Кроме того, могут накладываться дополнительные ограничения на выпуск продукции: снизу - требования рынка, сверху - перспективная потребность, а также ограничения по пропорциональности на ресурсы.

На основе данных, полученных в ходе оптимизации производственной программы, определяется оптимальная профессионально-квалификационная структура рабочих кадров. Основными факторами, влияющими на уровень использования квалификационного потенциала рабочих кадров, на практике выступают структурные сдвиги в производственной программе (особенно в единичном и мелкосерийном производстве), неритмичность производства, трудности в обеспечении предприятий рабочими кадрами ряда профессий и др.

При несоответствии между сложившейся квалификационной структурой рабочих кадров и сложностью выполняемых работ возникает задача оптимального распределения рабочих по уровню квалификации. В диссертации предлагается экономико-математическая постановка данной задачи. Целевой функцией оптимизационной модели может быть минимум потерь от несоответствия разряда работ и разряда рабочего.

При построении модели управления трудовым потенциалом производственного коллектива был реализован общий подход к моделированию объекта и процесса управления, выделены основные элементы исследуемой системы и обозначена внешняя среда.

Поскольку модель представляет систему развития трудового потенциала и влияния его параметров на конечные результаты деятельности производственного коллектива предприятия, процесс развития рассматривается прежде всего с экономических позиций, а управление факторами развития коллектива ограничивается пределами компетенции предприятия. Кроме того, по соображениям обозримости модель несколько укрупнена.

Один из блоков модели должен представлять факторы развития трудового потенциала производственного коллектива, которые целесообразно рассматривать с позиции их управляемости и силы влияния на уровень трудового потенциала.

При определении содержания этого блока и планировании перечня соответствующих управляющих воздействий прежде всего решается задача группировки факторов и выделения среди них непосредственно управляемых и учитываемых при управлении. В дальнейшем, вторая группа факторов рассматривается в качестве внешних ограничений.

Группа внешних по отношению к предприятию факторов повышения трудового потенциала производственного коллектива включает уровень общего обязательного образования в стране, демографическую ситуацию в регионе, систему и качество профессиональной подготовки работников, престиж отрасли и др.

Оказывают определенное влияние и изменения в общей структуре занятости в сельском хозяйстве, других производственных отраслях, в сфере нематериального производства.

В число внутренних факторов можно прежде всего включить материальное и моральное стимулирование труда, организацию повышения квалификации работников, развитие совмещения профессий, стабилизацию производственного коллектива, повышение уровня технической вооруженности труда, создание благоприятного социально-психологического климата и др.

Однако влияние отдельных факторов на трудовой потенциал производственного коллектива не равнозначно, и поэтому целью выбора наиболее эффективных управленческих воздействий определяется приоритетностью внутренних факторов в зависимости от силы их влияния на отдельные параметры трудового потенциала производственного коллектива.

ВЫВОДЫ

В диссертации дано определение и раскрыта сущность экономического понятия "трудовые ресурсы промышленного предприятия" и рассмотрено его соотношение с понятием "рабочая сила предприятия" и "трудовой потенциал предприятия".

Разработаны методические основы формирования комплексных целевых программ управления трудовыми ресурсами промышленных предприятий в условиях перехода к рынку.

Предложены формулы для расчета коэффициента выполнения комплекса целей в целевой комплексной программе управления трудовыми ресурсами (ЦКП УТР) и для расчета экономического эффекта от реализации ЦКП УТР.

Обоснованы и применены принципы матричного подхода при формировании организационной структуры управления трудовыми ресурсами промышленного предприятия.

Разработаны показатели и формулы их расчета: показатель эффективности управления трудовыми ресурсами предприятия и показатель комплексный эффективности работы аппарата управления предприятием.

Предложена и научно обоснована оптимизация профессионально-квалификационного состава рабочих кадров промышленного предприятия, а также модель взаимосвязи управления трудовыми ресурсами предприятия с ростом

производительности труда на предприятии и проведено моделирование трудового потенциала коллектива промышленного предприятия при переходе к рынку.

По теме диссертации автором опубликованы следующие работы:

1. Козлов А.А. Трудовые ресурсы в механизме управления промышленным предприятием (объединением) /Брестский педагогический институт. - Брест, 1990. - 16 с.- Деп. в ИНИОН АН СССР 01.11.90. № 43179.

2. Козлов А.А. Об оценке эффективности управления трудовыми ресурсами предприятия /Брестский педагогический институт. - Брест, 1990. - 14 с.- Деп. в ИНИОН АН СССР 01.11.90. № 43178.

3. Козлов А.А. О моделировании трудового потенциала коллектива промышленного предприятия /Брестский педагогический институт. - Брест, 1990.-14 с. - Деп. в ИНИОН АН СССР 04.12.90. № 43336.

4. Козлов А.А. Проблемы формирования трудовых ресурсов промышленных предприятий в условиях экономической реформы /Брестский педагогический институт. - Брест, 1991. - 22 с. - Деп. в ИНИОН АН СССР 27.02.91. № 44040.

5. Козлов А.А. Экономическая эффективность механизма управления трудовыми ресурсами промышленного предприятия /Брестский педагогический институт. - Брест, 1990. - 14 с.- Деп. в ИНИОН АН СССР 27.02.91. № 44039.

6. Козлов А.А. Механизм формирования трудовых ресурсов предприятия (объединения) в условиях интенсификации производства /Центральный научно-технический институт "Поиск". - Москва. 1991. - 23 с. - Деп. в ЦНТИ "Поиск" 01.06.91. № 15.

7. Козлов А.А. Об определении относительной экономии рабочей силы на промышленных предприятиях /Витебский педагогический институт. - Витебск, 1991. - 12 с. - Деп. в ВИНТИ 23.05.91. № 2149.

8. Козлов А.А. Основы построения системы управления трудовыми ресурсами промышленных предприятий /Омский медицинский институт. -Омск, 1991. -14 с. - Деп. в ВИНТИ 14.05.91. № 1966.

9. Козлов А.А. Трудовой потенциал коллектива промышленного предприятия и проблемы его моделирования и формализации /Витебский педагогический институт. - Витебск, 1991. - 14 с. - Деп. в ВИНТИ 30.07.91. № 3255.

10. Козлов А.А. Проблемы оценки эффективности управления трудовыми ресурсами промышленных предприятий /Витебский педагогический институт. - Витебск, 1991. - 13 с.- Деп. в ВИНТИ 21.06.91. № 2614.

11. Козлов А.А. Некоторые вопросы оптимизации формирования трудовых ресурсов промышленных предприятий /Витебский педагогический институт. - Витебск, 1991. - 22 с.- Деп. в ВИНТИ 29.07.91. № 3247.

12. Козлов А.А. Комплексный анализ трудовых ресурсов промышленных предприятий в условиях экономической реформы /Витебский педагогический институт. - Витебск, 1991. - 12 с. - Деп. в ВИНТИ 10.10.91. № 45425.

13. Козлов А.А. Трудовые ресурсы в системе управления промышленным предприятием (объединением) /Омский медицинский институт. - Омск, 1991. - 16 с. - Деп. в ВИНТИ 14.05.91. № 1969.

14. Козлов А.А. Механизм управления сбалансированностью производственных фондов и трудовых ресурсов промышленных предприятий /Брестский педагогический институт. - Брест, 1991. - 13 с. - Деп. в ВИНТИ 09.03.92. № 778.

15. Козлов А.А. Механизм управления экономией и обеспеченностью трудовыми ресурсами промышленных предприятий /Брестский педагогический институт. - Брест, 1992. - 12 с. - Деп. в ВИНТИ 09.03.92. № 779.

16. Козлов А.А. Механизм управления развитием персонала государственных промышленных предприятий при переходе к рынку// Методология и организация государственного регулирования экономики (опыт, проблемы). Тез. докл. конф. - Минск, 1994. - ч. П. - с. 102.

17. Козлов А.А. Управление трудовым потенциалом промышленных предприятий при переходе к рыночным отношениям// Материалы научно-технической конференции, посвященной 30-летию Брестского политехнического института. Тез. докл. конф. - Брест, 1996. - ч. П. - с. 187.

18. Козлов А.А., Косач В.Н. Метод оценки эффективности использования трудового потенциала промышленных предприятий// Материалы научно-технической конференции, посвященной 30-летию Брестского политехнического института. Тез. докл. конф. - Брест, 1996. - ч. П. - с. 188.

19. Козлов А.А., Замировский В.В. Управление развитием персонала промышленных предприятий при переходе к рынку// Материалы научно-технической

конференции, посвященной 30-летию Брестского политехнического института. Тез. докл. конф. - Брест, 1996. - ч. П. - с. 186.

20. Козлов А.А., Вржесинский А.И. Условия формирования рынка труда в Республике Беларусь// Материалы научно-технической конференции, посвященной 30-летию Брестского политехнического института. Тез. докл. конф. - Брест. 1996. - ч. I. - с. 61.

21. Козлов А.А. Модели и методы расчета трудовых ресурсов// Математические методы в микро- и макроэкономике. Тез. докл. конф. - Минск. - 1997. - с. 172.

22. Козлов А.А., Галашко С.И. Моделирование прогноза изменения численности работников за счет квалификационного движения// Математические методы в микро- и макроэкономике. Тез. докл. конф. - Минск. 1997. - с. 127.

23. Козлов А.А., Косач В.Н. Оптимизация профессионально-квалификационного состава рабочих кадров предприятий// Математические методы в микро- и макроэкономике. Тез. докл. конф. - Минск. 1997. - с. 174.

Р Э З Ю М Э

Казлоу Анатолий Аляксандравіч. "Кіраванне працоўнымі рэсурсамі
прамысловых прадпрыемстваў пры пераходзе да рынку"

Ключавыя словы: працоўныя рэсурсы прамысловых прадпрыемстваў, рабочая сіла, працоўны патэнцыял прадпрыемства, сістэма кіравання працоўнымі рэсурсамі прамысловага прадпрыемства, арганізацыйная структура кіравання працоўнымі рэсурсамі, метады макра- і мікрааналізу працоўных рэсурсаў, мадэль працоўнага патэнцыялу калектыву прамысловага прадпрыемства, аптымізацыя прафесійна-кваліфікацыйнага саставу працаўнікоў, эфектыўнасць кіравання працоўнымі рэсурсамі.

Аб'ект даследавання: працоўныя рэсурсы буйных і сярэдніх прамысловых прадпрыемстваў машынабудаўнічага профілю.

Мэта даследавання: распрацаваць сістэму кіравання працоўнымі рэсурсамі прамысловых прадпрыемстваў ва ўмовах пераходу да рыначных адносін для забеспячэння рацыянальнай занятасці.

Для вырашэння задач даследавання выкарыстоуваліся метады статыстычнага аналізу вывучэння і аналізу айчыннай і замежнай літаратуры, метады макра- і мікрааналізу, метады маржынальнага аналізу, метады матрычнага падыходу да вывучаемых працоўных рэсурсаў прадпрыемства.

Навуковая навізна вынікае даследавання заключаецца ў тым, што сфармулявана з тэарэтычнага і метадалагічнага пункта гледжання навуковае азначэнне і выкрыты змест эканамічнага паняцця "працоўныя рэсурсы прамысловага прадпрыемства"; распрацаваны метадычныя асновы фарміравання комплексных мэтавых праграм кіравання працоўнымі рэсурсамі прамысловых прадпрыемстваў ва ўмовах пераходу да рынку; прапанавана сістэма эканамічных паказчыкаў па ацэнцы эканамічнай эфектыўнасці сістэмы кіравання працоўнымі рэсурсамі прадпрыемства ва ўмовах функцыянавання рыначных структур; сфарміравана навуковае паняцце і распрацавана мадэль павышэння працоўнага патэнцыялу вытворчага калектыву ў перыяд фарміравання рыначных гаспадарчых структур.

Вынікі даследавання можна ўкараніць у практыку дзейнасці прамысловых прадпрыемстваў у Рэспубліцы Беларусь ва ўмовах фарміравання рыначных адносін у прамысловасці, а таксама можна выкарыстаць у практыцы дзейнасці раенных аддзелаў па працы, абласных ўпраўленняў па працы, дзяржаўных органаў па працаўладкаванню насельніцтва і перападрыхтоўцы кадраў у адпаведнасці з патрабаваннямі рынку працы ў перыяд пераходу да рыначных адносін усіх гаспадарчых суб'ектаў у Рэспубліцы Беларусь.

РЕЗЮМЕ

Козлов Анатолий Александрович. "Управление трудовыми ресурсами промышленных предприятий при переходе к рынку".

Ключевые слова: трудовые ресурсы промышленных предприятий, рабочая сила, трудовой потенциал предприятия, система управления трудовыми ресурсами промышленного предприятия, организационная структура управления трудовыми ресурсами, методы макро- и микроанализа трудовых ресурсов, модель трудового потенциала коллектива промышленного предприятия, оптимизация профессионально-

квалификационного состава работников, эффективность управления трудовыми ресурсами.

Объект исследования - трудовые ресурсы крупных и средних промышленных предприятий машиностроительного профиля.

Цель исследования: разработать систему управления трудовыми ресурсами промышленных предприятий в условиях перехода к рыночным отношениям для обеспечения рациональной занятости.

Для решения задач исследования применялись методы статистического анализа, методы изучения и анализа отечественной и зарубежной литературы, методы макро- и микроанализа, методы маржинального анализа, методы матричного подхода к изучаемым трудовым ресурсам предприятия.

Научная новизна результатов исследования заключается в том, что сформулировано с теоретической и методологической точки зрения научное определение и раскрыто содержание экономического понятия "трудовые ресурсы промышленного предприятия"; разработаны методические основы формирования комплексных целевых программ управления трудовыми ресурсами промышленных предприятий в условиях перехода к рынку; предложена система экономических показателей по оценке экономической эффективности системы управления трудовыми ресурсами предприятия в условиях функционирования рыночных структур; сформулировано научное понятие и разработана модель повышения трудового потенциала производственного коллектива в период формирования рыночных хозяйственных структур.

Выводы и результаты исследования могут быть использованы и внедрены в практику деятельности промышленных предприятий в Республике Беларусь в условиях формирования рыночных отношений в промышленности, а также в практику деятельности районных отделов по труду, областных управлений по труду и государственных органов по трудоустройству населения и переподготовке кадров в соответствии с требованиями рынка труда в период перехода к рыночным отношениям всех хозяйствующих субъектов в Республике Беларусь.

SUMMARY**Kozlov Anatoly Alexandrovich**

"Management of Labour Resources of Industrial Enterprises in the Period of Transition to the Market Economy".

Key words: labour resources of industrial enterprises, labour force, labour potential of an enterprise, management system of labour resources of an industrial enterprise, organizational framework of labour resources management, methods of macro- and microanalysis of labour resources, model of labour potential of a collective of an industrial enterprise, optimization of professional skill of staff, efficiency of labour resources management.

Research Subject: labour resources of large - and middle - scale machine building enterprises.

Research Object: to develop a management system of labour sources of industrial enterprises in the period of transition to the market economy for ensuring rational employment.

To achieve the aim of the thesis the following methods were used- methods of statistical analysis, methods of study and analysis of home and foreign literature, methods of macro- and microanalysis, methods of marginal analysis, methods of matrix approach to labour resources of an enterprise.

Scientific novelty of the research results lies in the fact that a scientific definition of the economic concept "labour resources of an industrial enterprise" is formulated from theoretical and methodological point of view and the content of the above economic concept is revealed; methodical principles of forming of complex aim programmes of management of labour resources of industrial enterprises in conditions of transition to the market economy are developed; a system of economic indices for estimation of economic efficiency of a management system of labour resources of an enterprise in conditions of functioning of market structures is offered; the scientific concept "model of raising the labour potential of a labour collective in the period of forming of market economic structures" is formulated and the above model is developed.

Conclusions and results of the research can be used and applied in practical activities of industrial enterprises in the Republic of Belarus in conditions of forming of market relations in industry as well as in practical activities of district labour departments, regional administrations of labour and state employment bodies which are responsible for placement and retraining of personnel according to the requirements of the job market in the period of transition to the market economy of all economic subjects in the Republic of Belarus.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long, sweeping tail that extends towards the upper right corner of the page.

Подписано в печать 24.02.98. Печать офсетная. Бумага офсетная.

Тираж 100 экз. Заказ 61.

Белорусский государственный экономический университет.

Лицензия № 170 от 21.01.98.

220672, г. Минск, пр. Партизанский, 26.

Отпечатано на ротапринте БГЭУ

220672, г. Минск, пр. Партизанский, 26.