

мель, требующих значительных затрат на их первичное обустройство.

Предлагаемые направления будут способствовать развитию новых форм хозяйствования на земле, оздоровлению экономики АПК.

*В.И. Тарасевич, Н.Я. Гулина*  
*БГЭУ (Минск)*

## **ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУР УПРАВЛЕНИЯ ВУЗАМИ**

В настоящее время, когда учебные заведения рассматриваются как сложная, развивающаяся, динамическая система, важной задачей становится создание рациональной организационной структуры управления вузом.

Существующие в настоящее время типовые штаты вузов, разработанные на основе общесоюзных нормативов 60–70 гг., морально устарели и не имеют научного обоснования, что не позволяет применять их в современных условиях.

В связи с изменением содержания образования, разработкой и утверждением образовательных стандартов, возникла необходимость в проведении научных исследований по разработке типовых штатов вузов Министерства образования Республики Беларусь.

В процессе проведения исследований на базе лаборатории исследования проблем рынка и управления были систематизированы и проанализированы штатные расписания 20 вузов Министерства образования Республики Беларусь. Анализ проводился по 4-м группам: 10 технических, экономического и 6 классических университетов, 3 педагогических.

Анализ штатных расписаний вузов выявил разнообразие наименований одинаковых структурных подразделений и должностей, нечеткость в структурировании, что значительно затрудняет проведение сравнительного анализа. В штатных расписаниях ряда вузов учебно-вспомогательный и хозяйственно-обслуживающий персонал представлен в виде перечня должностей без указания подразделений, к которым

они относятся. В некоторых вузах в штатных расписаниях отсутствует четкое разделение хозяйственно-обслуживающего персонала по функциональным подразделениям. Деление персонала вузов в штатных расписаниях на административно-управленческий, учебно-вспомогательный и хозяйственно-обслуживающий не всегда единообразно, так как отсутствует современный нормативный перечень должностей, относящихся к каждому виду персонала.

Неиспользование нормативного принципа в формировании управленческих структур сказывается на широком диапазоне разброса численности персонала в однотипных структурных единицах. Так, численный состав управлений изменяется в пределах от 9 чел. до 47 чел. Еще в большем диапазоне варьирует численность отделов — от 2-х до 75 чел. Большая численность отмечается в отделах, осуществляющих обслуживание учебного процесса техническими средствами, их численность колеблется в пределах 38–75 чел. Численность отделов по воспитательной работе также имеет широкий диапазон колебаний — от 4 до 20 чел. Наибольшая численность обслуживающего персонала характерна для функций инженерно-технического и хозяйственного обслуживания. Для структурных подразделений, реализующих указанные функции, характерна нечеткость различий в структурных единицах, таких как отдел и служба. Отделы, насчитывающие свыше сотни исполнителей, ломают всякие представления о реальных нормах управляемости. Все это приводит к нерациональности формирования организационных структур управления.

Процесс управления вузом должен обеспечивать условия его постоянного развития. При этом принципиальное значение имеет выделение специфических функций управления, ориентированных на обособление объектов управления и соответствующую специализацию управленческой деятельности.

Анализ организационных структур управления 20 вузов Министерства образования Республики Беларусь позволил классифицировать функции управления вузами, выделив в числе их такие, как: 1) организация учебного процесса; 2) организация учебно-методического процесса; 3) организация производственной практики; 4) информатизация учеб-

ного процесса; 5) реализация современных образовательных технологий ЮНЕСКО; 6) организация воспитательной, культурно-массовой и спортивной работы в вузе; 7) организация международных связей; 8) организация научных исследований; 9) организация издательской деятельности; 10) организация подготовки кадров высшей квалификации; 11) организация социальной работы; 12) библиотечное обслуживание; 13) организация учетно-финансовой деятельности в вузе; 14) организация инженерно-технического обслуживания; 15) охрана труда и техника безопасности; 16) организация ремонтного обслуживания и капрестроительства; 17) организация материально-технического снабжения и хозяйственного обслуживания; 18) транспортного обслуживания; 19) управления персоналом; 20) организация делопроизводства; 21) другие функции управления (организация маркетинговых исследований; организация платных образовательных услуг; безопасности пропускного режима; гражданской обороны).

Проведенный анализ позволил сделать заключение, что сложившиеся в настоящее время организационные структуры управления вузами далеки от оптимальных. Отсутствие типовых классификаций конкретных функций управления современным вузом приводит к тому, что отдельные функции не получают должного развития. Это касается маркетинговых исследований, управления коммерческой деятельностью, внедрения и развития современных компьютерных технологий и др. Нет четкости в выделении объектов управления, в особенности в построении схем оргструктур управления вузом и в установлении административных и функциональных связей. Игнорирование принципа соблюдения или хотя бы ориентира на нормы управляемости, нормативы численности, необходимые для создания управлений, отделов, бюро, групп, приводит к возникновению в одном случае необоснованно мелких отделов, в другом, наоборот, формирует слабо управляемые структуры.

Результаты проведенных исследований позволяют сделать вывод, что рационализация организационных структур управления требует:

- четкой постановки стратегических, а также текущих целей и задач, связанных с реализацией национальной кон-

цепции развития высшего образования в республике и современных требований к подготовке специалистов, учитывающих трансформационные процессы в обществе;

- рассмотрения и официального утверждения типовой классификации функций управления вузом, типовых структурных единиц;

- актуализации и адаптации нормативной базы системы управления — нормативов управляемости, нормативов численности по функциям управления, нормативов образования линейных и функциональных подразделений (управлений, отделов, бюро, групп, служб), схем линейной и функциональной подчиненности структурных подразделений — к современным условиям деятельности вузов;

- реализации единого подхода к формированию структурных подразделений вузов и разработки соответствующих методических рекомендаций.

*И.И. Терехов*

*НИИ труда Министерства труда  
Республики Беларусь*

## **ВЛИЯНИЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО ФАКТОРА НА ФОРМИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА**

Наиболее значимыми демографическими факторами, которые оказывают влияние на формирование рынка труда, являются: изменения численности населения трудоспособного возраста; структурные сдвиги по полу и возрасту; миграционное движение рабочей силы. Кроме того, возрастает роль такого демографического фактора, как нарастание смертности мужчин молодого трудоспособного возраста, что влияет на уменьшение величины трудового потенциала страны.

Все отмеченные демографические факторы оказывают воздействие на состояние рынка труда косвенно. Однако влияние демографических изменений на формирование рынка труда тем сильнее, чем значительнее и быстрее во времени они происходят в республике и ее регионах.