

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УДК 331.5.024.54

АХРАМЕНКО
ПЕТР ГЕННАДЬЕВИЧ

**ФОРМИРОВАНИЕ
СИСТЕМЫ ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ ПЕРСОНАЛА
НА МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**

Автореферат диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук
по специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством
(специализация – экономика труда)

Минск, 2012

Работа выполнена в Белорусском национальном техническом университете

Научный руководитель	Ивуть Роман Болеславович, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой, Белорусский национальный технический университет, кафедра экономики и управления на транспорте
Официальные оппоненты:	Ванкевич Елена Васильевна, доктор экономических наук, профессор, проректор по научной работе, УО «Витебский государственный технологический университет» Сивчик Любовь Григорьевна, кандидат экономических наук, доцент, ректор Института «Кадры индустрии»
Опонирующая организация	Учреждение «Научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь»

Защита состоится 11 мая 2012 г. в 14.30 на заседании совета по защите диссертаций Д 02.07.02 при УО «Белорусский государственный экономический университет» по адресу: 220070, Минск, просп. Партизанский, 26, ауд. 205 (1-й учеб. корпус), тел. 209-79-56.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке УО «Белорусский государственный экономический университет».

Автореферат разослан 9 апреля 2012 года.

Ученый секретарь
совета по защите диссертаций



Минксюк С.Ф.

ВВЕДЕНИЕ

Внедрение рыночных механизмов в структуру общественного производства и происходящие изменения в политической и социальной жизни общества ввели в отечественную экономическую науку такие взаимосвязанные категории, как занятость и безработица. Проблемы, обусловливаемые ими, сопряжены с проблемами реализации гражданами своего права на труд, который всегда относился к числу основных человеческих ценностей. Главным социальным назначением права на труд является обеспечение эффективной занятости населения.

Важнейшей социальной проблемой является тесная связь экономического состояния градообразующих предприятий с социально-экономическим положением региона, в котором они находятся: кризисное состояние таких хозяйствующих субъектов порождает и кризисное состояние всего региона, выражающееся в росте безработицы, снижении жизненного уровня населения. Рыночная же модель социально ориентированной политики, которая отвечала бы требованиям переходной экономики страны, должна формироваться на основе эффективной занятости персонала.

Создание таможенного союза странами СНГ привело к тому, что в них получили развитие процессы, связанные с миграцией трудовых ресурсов, вследствие чего каждое государство вырабатывает свою экспортно-импортную стратегию движения рабочей силы на рынках труда. Исследования в этой области в настоящее время проводятся как в Беларуси, так и в других странах таможенного союза. Особенности становления и развития рынка труда в Беларуси и пути решения проблем занятости в различных отраслях экономики, в том числе с применением экономико-математических методов, исследуются отечественными авторами — Н.П. Беляцким, Е.В. Ванкевич, П.С. Гейзлером, М.К. Жудро, Р.Б. Ивутем, Л.Н. Нехорошевой, Р.С. Седеговым, Л.Г. Сивчик, Г.Н. Соколовой, Г.О. Читая, Л.П. Шахотько, С.В. Шевченко, В.Н. Шимовым, М.А. Щеткиной, а в Российской Федерации — В.С. Булановым, Н.А. Волгиным, Б.М. Генкиным, И.Д. Мацкуляком, В.И. Плакся, Г.Г. Руденко и др. Вместе с тем представляет большой научный и практический интерес изучение форм и методов обеспечения эффективной занятости на внутренних рынках труда градообразующих предприятий, роль которых в экономике по-прежнему остается приоритетной. Недостаточно исследована также проблема обеспечения и оценки эффективной занятости персонала на конкретных предприятиях в современных условиях с учетом социальной ориентированности развития экономики и демографической ситуации в стране.

Вышесказанное обусловило актуальность диссертационного исследования.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Связь работы с крупными программами и научными темами. Диссертационное исследование осуществлялось в рамках Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2006—2010 годы, Основных направлений Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011—2015 годы, Государственной программы возрождения и развития села на 2005—2010 годы.

Автор является одним из непосредственных разработчиков проектов ежегодных программ «Кадровая политика производственного объединения «Гомсельмаш» и научно-исследовательских тем: «Биржи (управление персоналом)», выполненной в УО «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации (№ ГР 20022393, 2002 г.); «Исследование порядка оценки использования трудовых ресурсов и разработка методики по расчетам производительности труда на предприятиях пассажирского хозяйства», выполненной в УО «Белорусский государственный университет транспорта» в 2007 г. (№ ГР Л/Ю — 1327/4571, 2006 г.); «Методологический анализ путей достижения эффективной занятости персонала, рационального функционирования социальной сферы в период подготовки к разгосударствлению и приватизации РУП «Гомсельмаш» (№ ГР 20110303, 2011 г.).

Цель и задачи исследования. Целью диссертационного исследования является формирование системы эффективной занятости персонала на машиностроительных предприятиях.

Для достижения цели были поставлены и решены следующие задачи:

- сформулировать и обосновать теоретико-методологические основы содержания системы эффективной занятости персонала, базирующиеся на предложениях и рекомендациях организационно-административного, нормативно-правового и прикладного характера, а также на статистико-экономических исследованиях;
- разработать организационно-экономическую модель эффективной занятости персонала в виде схемы причинно-следственных связей между социально-экономическими факторами, формирующими занятость;
- разработать и реализовать методику оценки эффективной занятости персонала на машиностроительных предприятиях;
- разработать модель экономических отношений в сфере занятости персонала на предприятии, в центре которой находятся интересы работников и собственника.

Объект диссертационного исследования — персонал машиностроительных предприятий, предмет исследования — система эффективной занятости персо-

нала на предприятиях машиностроения. Выбор объекта и предмета исследования обусловлен отсутствием теоретико-методических разработок, связанных с формированием системы эффективной занятости персонала на предприятиях в условиях ограниченного найма работников.

Положения, выносимые на защиту.

1. Развитие теоретических основ формирования эффективной занятости персонала, включающее уточненное определение понятия «эффективная занятость персонала» и классификацию ее факторов. Предложенная автором классификация построена на основе изучения основных трудовых ценностей работников, находящихся друг с другом в определенной диалектической зависимости, обусловленной особенностями мировоззрения отдельных людей, и влияющих на удовлетворенность работников процессом и результатами труда. В отличие от существующих классификаций, отражающих лишь отдельные аспекты мотивации труда персонала, она включает группировку факторов эффективной занятости по трем критериям: материальное вознаграждение за труд, социальная защищенность и возможность реализации человеческого потенциала. Авторская идея заключается в том, что результаты классификации используются для построения экономических моделей, описывающих зависимость удовлетворенности трудом от экономических показателей, способствующих реализации человеческого капитала и формирующих мотивацию труда, а именно: заработная плата, социальные выплаты, фондовооруженность и нематериальные активы, включая НИОКР. Предложенная группировка и классификация факторов эффективной занятости персонала положена как базовый элемент в основу формирования ее системы. Другими логически связанными между собой элементами представленной системы являются: организационно-экономическая модель формирования эффективной занятости, методика ее оценки и модель экономических отношений в сфере занятости персонала.

Новизна авторского подхода состоит в обосновании теоретической базы формирования организационно-экономической модели эффективной занятости персонала, основным критерием которой является прирост человеческого капитала работников.

2. Организационно-экономическая модель формирования эффективной занятости персонала, представленная в виде схемы причинно-следственных связей, определяющих занятость: спрос и предложение труда, экономически активное население и наниматели, государство и профсоюзы. Разработанная модель описывает влияние названных факторов на величину эффективной занятости в условиях изменения рыночных ставок заработной платы и нормы прибыли в отрасли, колебаний спроса и предложения труда. Основным критерием эффективной занятости является превышение темпов прироста человеческого капитала работников отдельных профессий, категорий и специальностей над темпом прироста ма-

териального капитала. Разработанная модель учитывает влияние рыночных факторов на занятость, описывает условия формирования неэффективной занятости, при которой работник продолжает трудовую деятельность на предприятии по причине появления издержек, связанных с поиском работы, которые будут превышать издержки, связанные с неудовлетворенностью трудом, а наниматель не прибегает к сокращению штатов из-за превышения издержек увольнения над издержками удерживания работников. Отличительной особенностью предлагаемой модели является то, что она позволила оценить закономерности формирования эффективной занятости с помощью разработанного алгоритма расчета величины инвестиций в человеческий капитал персонала.

3. Методика оценки эффективной занятости персонала по каждой профессии, категории и специальности. В разработанной методике представлены факторы, оказывающие влияние на размер человеческого капитала, такие как заработная плата работников, расходы, направляемые на укрепление здоровья и повышение образования из различных инвестиционных источников (страховые возмещения, фонды, себестоимость и прибыль). В целях выявления расходов на содержание персонала, которые являются инвестициями в человеческий капитал, разработана группировка этих расходов по степени их влияния на размер инвестиций по следующим группам: входящие в фонд оплаты труда расходы на приобретение набора потребительских товаров и услуг и обеспечение нормального уровня замещения поколений в размере, не превышающем минимальный потребительский бюджет, увеличенный на рассчитанный в диссертационном исследовании коэффициент; расходы на возмещение физиологических и эмоциональных нагрузок, связанных с тяжелым, вредным, опасным или интенсивным трудом, а также восстановлением трудоспособности; расходы на охрану здоровья, образование, условия труда и быта капитального и некапитального характера. В этих группах определены соответствующие показатели, с помощью которых произведена оценка человеческого капитала. Преимуществом предложенной методики по сравнению с существующими является ее комплексный характер, так как она предоставляет возможность нанимателям и государству определять, позволяют ли условия занятости на предприятии воспроизводить человеческий капитал трудоустроенных на нем работников.

4. Модель экономических отношений в сфере занятости персонала на предприятии, включающая взаимосвязь рентабельности производства, производительности труда и текучести персонала, рассматриваемых в зависимости от качества динамики средней заработной платы, социальных выплат, фондовооруженности и удельных нематериальных активов. Первоначально наибольший рост рентабельности связан с ростом заработной платы и социальных выплат, а последующее их увеличение лишь в незначительной степени оказывает влияние на удовлетворенность работника трудом, а также его производительность и текучесть. Оп-

ределяющее влияние на удовлетворенность работника трудом в дальнейшем оказывают удельные нематериальные активы и в меньшей степени такие факторы, как фондовооруженность и усиление мотивации. Разработанная модель используется для проведения анализа занятости персонала на микроуровне с целью принятия оптимальных решений в данной сфере.

Личный вклад соискателя. Диссертационное исследование является научным трудом, выполненным соискателем самостоятельно. Основные положения и практические рекомендации, содержащиеся в диссертации, имеют научную новизну, теоретическую, практическую и экономическую значимость. Они получены в результате многолетней работы над темой.

Апробация результатов диссертации. Основные положения и результаты исследования, обобщенные в диссертации, докладывались на международных, республиканских и областных научно-практических конференциях: «Социальное партнерство, проблемы и пути решения» (Минск, 1998), «Концепции социально-экономического развития Беларуси: черты, закономерности, перспективы» (Гомель, 1999), «Региональные проблемы развития предпринимательства» (Гомель, 2000), «Перспективы развития предпринимательских структур в приграничных регионах» (Гомель, 2002), «Проблемы и перспективы развития транспортных систем и строительного комплекса» (Гомель, 2003), «Профсоюзы Беларуси по пути развития социального партнерства и диалога (к 5-летию IV внеочередного съезда ФПБ)» (Минск, 2007), «Профсоюзное образование: история, современность и перспективы развития» (Минск, 2009), «Роль профсоюзов в современном обществе» (Минск, 2010), «Экономика и управление в современных условиях» (Москва, 2011), «Труд, профсоюзы, общество в условиях трансформации социально-экономической системы: проблемы экономики и права» (Минск, 2011).

Опубликованность результатов диссертации. По теме диссертационного исследования опубликовано 39 научных работ, в том числе 2 монографии (1 в соавторстве), 7 статей в научных рецензируемых журналах, 18 — в сборниках научных трудов, 9 — в материалах конференций, 1 — в тезисах докладов конференции, 2 иные публикации. Общий объем публикаций составляет 30,1 авторского листа, а соответствующих п. 18 Положения о присуждении ученых степеней и присвоении ученых званий в Республике Беларусь — 3,2 авторского листа.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, общей характеристики работы, трех глав, заключения, списка использованных источников, включающего 207 наименований (19 страниц), приложений. Работа изложена на 180 страницах. Объем, занимаемый 22 рисунками, 12 таблицами, 17 приложениями, составляет 58 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ

В первой главе «Теоретические основы формирования системы эффективной занятости персонала» на основе изучения трудов отечественных и зарубежных ученых исследованы теоретические положения о сущности занятости как экономической категории и понятия «рынок труда», «трудовые ресурсы», «управление занятостью населения и персонала», «эффективная занятость».

Эффективность использования человеческого потенциала страны зависит от того, как соотносятся показатели занятости на макро- и микроэкономическом уровнях. В первом случае оценивается занятость трудоспособного населения в целом, во втором — занятость работников на конкретных производствах. Именно на предприятиях концентрируются основные проблемы занятости и в них формируется и часто, особенно в госсекторе, сохраняется неэффективная структура занятости. Это выражается, во-первых, в поддержании предприятиями завышенного, экономически нецелесообразного уровня занятости, а во-вторых, в уменьшении ее эффективности, что сопровождается низким значением ВВП на душу населения и низкой номинальной начисленной заработной платой. Существенной характеристикой социально-экономического развития является эффективность занятости. Полная занятость населения означает наличие подходящей работы у каждого трудоспособного и желающего трудиться человека при условии соответствия числа имеющихся рабочих мест количеству трудоспособного населения. Однако этого условия при всей его важности недостаточно. Полная занятость возможна только при эффективном использовании персонала на имеющихся рабочих местах. Таким образом, эффективная занятость персонала на конкретном предприятии — это занятость на экономически эффективных рабочих местах, материализующаяся в росте выпуска конкурентоспособной продукции и позволяющая обеспечивать достойный доход, здоровые и безопасные условия труда, положительную динамику образовательного и профессионального уровня работников на основе роста производительности труда.

Очевидно, что для достижения эффективной занятости персонала необходимо разработать и реализовать систему ее формирования. Под системой эффективной занятости персонала мы понимаем исследование важнейших трудовых ценностей работников, их группировку и классификацию, для описания которых используются агрегированные экономические показатели; организационно-экономическую модель формирования эффективной занятости персонала, методику ее оценки, а также модель экономических отношений в сфере занятости персонала на предприятии.

В работе обоснованы социально-экономические факторы, оказывающие существенное влияние на процесс формирования эффективной занятости в Рес-

публике Беларусь как на макро-, так и микроэкономическом уровнях: 1) курс на социально ориентированную экономическую политику, предполагающий равные стартовые возможности для всех граждан в реализации права на труд, его добровольность, гарантии работающим и безработным, развитие трудовых ресурсов и т.д.; 2) сложная демографическая ситуация, которая характеризуется абсолютным сокращением трудоспособного населения начиная с 2007 г. и требует создания условий для обеспечения эффективной занятости во всех регионах страны, отраслях народного хозяйства и на предприятиях; 3) усиление роли региональных рынков труда, что вытекает из самого процесса перехода к рыночной экономике, в корне меняющей положение регионов в социально-политической системе страны.

Во второй главе **«Анализ предпосылок и факторов эффективной занятости персонала»** исследованы и оценены важнейшие трудовые ценности работников заводов, входящих в крупнейшее машиностроительное предприятие Беларуси — ПО «Гомсельмаш», в период с 1999 по 2011 г.

Изучение трудовых ценностей выступает одним из способов исследования содержания трудовой мотивации. В качестве количественной оценки трудовых ценностей работников ПО «Гомсельмаш» использовалась частота упоминания ценности в течение периода анкетирования 2001—2010 гг. (таблица 1). Всего было опрошено около 1300 человек.

Таблица 1 — Трудовые ценности работников ПО «Гомсельмаш» и их динамика

Виды ценностей	Частота упоминания ценностей по годам, %					Качество динамики ценностей
	2001	2002	2005	2008	2010	
Хороший заработок	84,5	89,3	90,1	91,0	92,0	Рост к 2010 г.
Не слишком напряженная работа	54,2	63,7	66,9	70,2	73,6	Рост к 2010 г.
Продолжительный отпуск	71,0	71,8	73,9	76,1	78,4	Рост к 2010 г.
Удобное время работы	40,9	44,2	47,7	51,6	55,8	Рост к 2010 г.
Возможность продвижения по службе	21,0	20,5	23,0	25,8	28,8	Рост к 2010 г.
Работа, уважаемая широким кругом людей	36,8	36,3	33,8	31,4	29,2	Снижение к 2010 г.
Соответствие работы способностям	55,0	55,7	56,4	57,1	57,9	Рост к 2010 г.
Интересная работа	37,2	34,6	32,2	29,6	27,3	Снижение к 2010 г.
Возможность инициативы	25,0	24,3	23,6	22,9	22,3	Снижение к 2010 г.
Ответственная работа	17,1	16,2	19,3	22,9	27,2	Рост к 2010 г.
Постоянное место работы	15,4	16,4	17,5	18,6	19,8	Рост к 2010 г.

Однородность трудовых ценностей оценивалась с помощью евклидова расстояния. Из рисунка 1 видно, что ценности объединяются в три большие группы: первую группу образует потребность в достойном заработке; вторую — не слишком напряженная работа, продолжительный отпуск, удобное время работы и соответствие работы способностям, которые являются факторами социального характера; третью — возможность продвижения; работа, уважаемая широким кругом людей; интересная работа; возможность инициативы; ответственная работа и постоянное место работы — эти ценности отражают уровни технической и технологической вооруженности рабочих мест, автоматизации и наукоемкости производственных процессов.

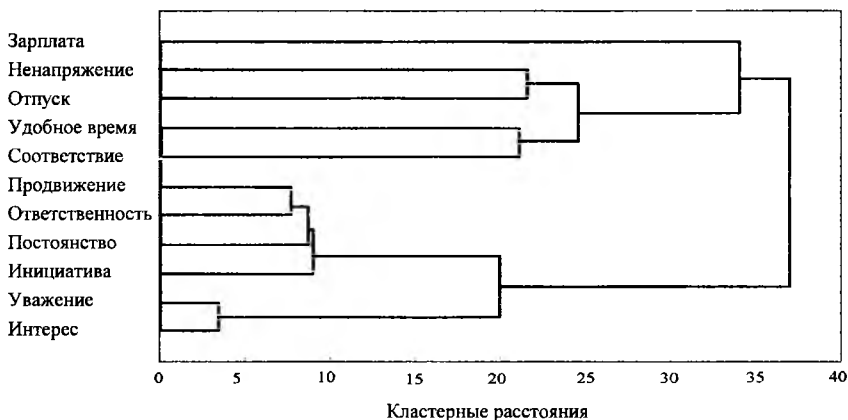


Рисунок 1 — Группировка трудовых ценностей работников

На основе результатов описанных выше социологических исследований необходимо выявить и оценить зависимость удовлетворенности трудом от экономических показателей, способствующих реализации наиболее значимых трудовых ценностей. В качестве показателя, характеризующего удовлетворенность трудом (зависимой переменной), был использован коэффициент добровольной текучести, поскольку именно он отражает долю работников, уволившихся по собственному желанию, что в большей степени связано в основном с неудовлетворенностью процессом и результатами труда. В качестве факторов, влияющих на удовлетворенность работника трудом и формирующих постоянную занятость и интерес к труду, а также возможность реализации человеческого капитала, исследовались показатели средней заработной платы, фондовооруженности, социальных выплат, производительности труда, величины нематериальных активов, НИОКР (рисунок 2).



w — заработная плата; s — социальные выплаты; f — фондовооруженность; c — нематериальные активы, включая НИОКР; Y — текучесть

Рисунок 2 — Факторы, влияющие на удовлетворенность работника процессом и результатами труда, и их агрегированные экономические показатели

Выдвинутая гипотеза о структуре факторов, влияющих на удовлетворенность, и отображении ее при помощи показателя текучести была подтверждена на основе корреляционного анализа (таблица 2).

Таблица 2 — Матрица коэффициентов парной корреляции текучести и влияющих на нее факторов

Показатель	Y	w	s	f	c
Текучесть (Y)	1				
Средняя зарплата (w)	-0,9017	1			
Удельные социальные выплаты (s)	-0,7513	0,8503	1		
Фондовооруженность (f)	-0,3429	0,3637	-0,1147	1	
Удельные нематериальные активы (c)	-0,5678	0,6396	0,3672	0,7478	1

В настоящее время удовлетворенность работников трудом в ПО «Гомсельмаш», его процессом и результатами в основном определяется уровнем матери-

ального вознаграждения. Остальные же факторы, воздействующие на удовлетворенность, являясь существенными, лишь дополняют, усиливая или ослабляя основной тренд, — материальное вознаграждение за труд.

Предложенная группировка и классификация факторов эффективной занятости персонала положены как базовый элемент в основу формирования ее системы.

В третьей главе «**Формирование системы эффективной занятости персонала**» представлена организационно-экономическая модель формирования эффективной занятости как один из элементов ее системы, построенная на контуре причинно-следственных связей, возникающих в процессе функционирования внешнего и внутреннего рынков труда между государством, экономически активным населением, нанимателями и профсоюзами (рисунок 3).

Действие рыночных сил в разработанной модели формализуется в виде колебаний спроса и предложения труда. Мотивы поведения работника описаны с помощью условий продажи труда, которые воздействуют на эффективность занятости (блоки 1—3):

- фактическая реальная заработная плата превышает рыночную;
- предельная полезность от реализации дополнительной единицы труда (единица труда выражается в единицах рабочего времени) (MRU) превышает предельную заработную плату ($MRЗП$);
- условие, которое характеризует неэффективную занятость, т.е. издержки поиска работы превышают разницу между рыночной и фактической заработной платой в случае превышения первой над второй.

Действия работника, связанные с неудовлетворенностью трудом на конкретном предприятии, формализуются в виде текучести. Мотивы поведения нанимателя описаны с помощью условий использования труда, которые влияют на эффективность занятости (блоки 4—6):

- предельный продукт (выручка) (MRP) от использования дополнительной единицы труда превышает предельные издержки от ее использования (MRC);
- рентабельность капитала (ROE) превышает норму прибыли;
- условие, которое характеризует неэффективную занятость, — издержки увольнения превышают издержки удерживания работников.

Государство в целях вовлечения экономически активного населения в трудовую деятельность и формирования трудового потенциала страны реализует программы, направленные на увеличение рождаемости и повышение уровня жизни населения, создает гарантии занятости. В случае сокращения спроса на труд оно стремится стимулировать создание рабочих мест, а в случае роста спроса применяет фискальные методы воздействия на рынок труда. Профсоюзы являются гарантом соблюдения нанимателем условий занятости, закреплённых в локальных нормативных актах. В разработанной модели деятельность профсоюзов должна сокращать текучесть и обеспечивать взаимодействие с администрацией по вопросам роста заработной платы.

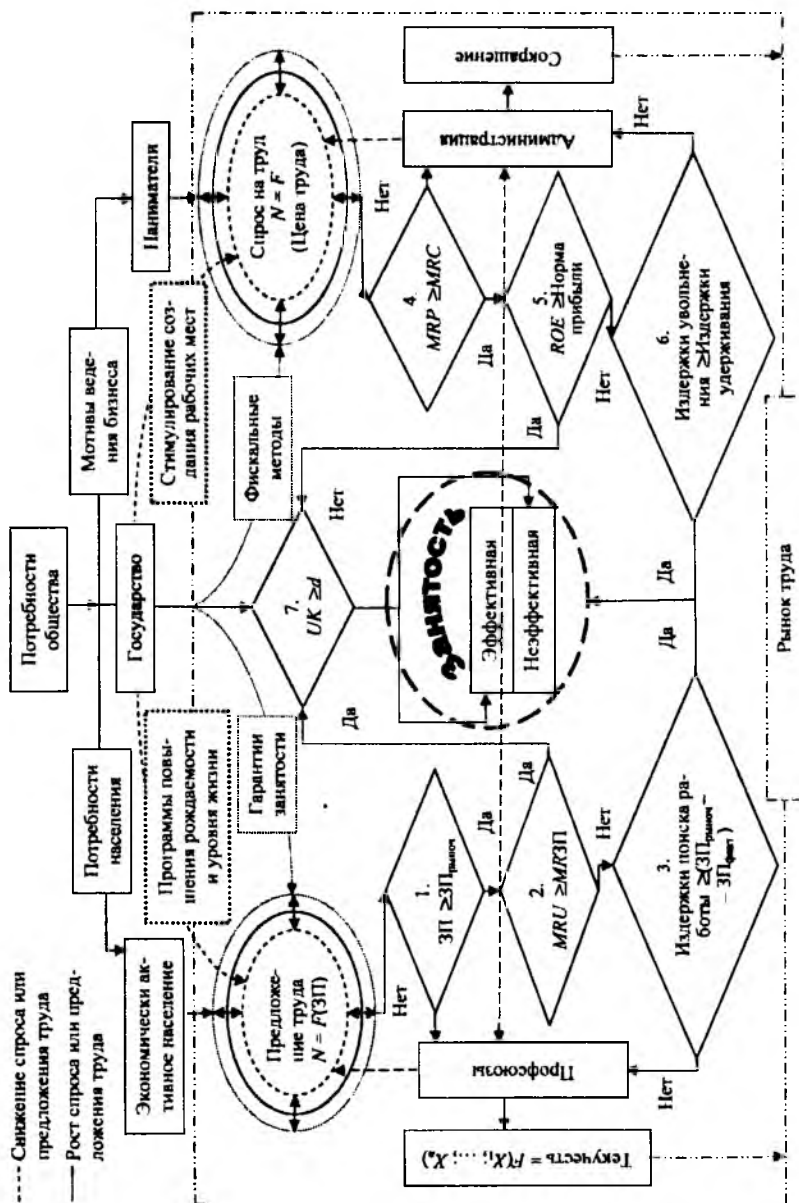


Рисунок 3 — Организационно-экономическая модель эффективности занятости персонала

На основе организационно-экономической модели формирования эффективной занятости разработана методика оценки эффективной занятости персонала как элемента ее системы, с помощью которой можно определить условия занятости персонала на предприятии и их воздействие на воспроизводство человеческого капитала трудоустроенных на нем работников.

Для оценки величины инвестиций в человеческий капитал расходы на содержание персонала были сгруппированы по степени их влияния на размер инвестиций следующим образом:

- входящие в фонд оплаты труда расходы на приобретение набора потребительских товаров и услуг и обеспечение нормального уровня замещения поколений в размере, не превышающем минимальный потребительский бюджет, увеличенный на рассчитанный в диссертационном исследовании коэффициент;
- расходы на возмещение физиологических и эмоциональных нагрузок, связанных с тяжелым, вредным, опасным или интенсивным трудом, а также восстановлением трудоспособности;
- расходы на охрану здоровья, образование, условия труда и быта некапитального характера;
- расходы на охрану здоровья, образование, условия труда и быта капитального характера (расходы или накопление доходов для их осуществления в будущем производятся в текущем периоде, а получение благ, связанных с приростом человеческого капитала, происходит через год и более).

Минимальный потребительский бюджет (МПБ) характеризует величину расходов на приобретение набора потребительских товаров и услуг, необходимых для удовлетворения основных потребностей человека. Для оценки социальной составляющей экономически эффективной занятости величина минимального потребительского бюджета увеличивается на рассчитанный в исследовании коэффициент 2,2, который учитывает расходы на содержание малолетних детей из расчета, что для нормального замещения поколений предусмотрено обеспечение 2,4 рождений в расчете на одну женщину репродуктивного возраста (в соответствии с Национальной программой демографической безопасности), а средний состав семьи трудоспособного возраста составляет 4,4 человека.

На основании выполненной в методике группировки на первом этапе производится расчет величины удельных расходов, связанных с использованием труда и содержанием персонала по отдельным категориям, профессиям и специальностям за промежуток времени, соответствующий средней продолжительности работы на предприятии одного работника отдельной группы. На втором этапе оценивается размер инвестиций в человеческий капитал в разрезе отдельных категорий, профессий и специальностей работников по формуле

$$UK_{it} = \sum_{t=1}^T U_{it} - \text{МПБ} (1 + 1,2C_{\text{дет}}) - \left(\sum_{j=1}^J S_{ij} \right) P_{ij}^S, \quad (1)$$

где, UK_{it} — величина инвестиций в человеческий капитал, млн р.;

t — промежуток времени, соответствующий средней продолжительности работы на предприятии одного работника отдельной группы, лет, $t = 1, \dots, T$;

T — максимальная продолжительность работы, лет;

U_{it} — величина удельных расходов, связанных с использованием труда и содержанием персонала по отдельным категориям, профессиям и специальностям за промежуток времени, соответствующий средней продолжительности работы на предприятии одного работника отдельной группы, млн р.;

$C_{\text{дет}}$ — удельный вес работников, воспитывающих детей;

j — виды выплат работникам компенсирующего характера и на восстановление трудоспособности, не входящих в фонд оплаты труда, $j = 1, \dots, J$;

J — максимальное количество выплат;

S_{ij} — величина выплат компенсирующего характера и на восстановление трудоспособности, не входящих в фонд оплаты труда, в расчете на одного работника отдельной категории, профессии и специальности, млн р.;

P_{ij}^S — вероятность получения соответствующей выплаты, которая необходима для прогнозирования размера инвестиций в человеческий капитал. Для ретроспективной оценки инвестиций в человеческий капитал она равна единице. Для перспективной оценки вероятность получения j -й выплаты рассчитывается как отношение среднесписочной численности работников i -й группы, получивших выплату, к среднесписочной численности работников i -й группы за промежуток времени, соответствующий средней продолжительности работы на предприятии одного работника.

На третьем этапе осуществляются расчет и сравнение темпов прироста инвестиций в человеческий капитал по отдельным категориям, профессиям и специальностям работников, а также темпов прироста материального капитала. Если темп прироста инвестиций в человеческий капитал превышает темп прироста материального капитала, то занятость работников соответствующей категории, профессии или специальности эффективна.

Автором разработана модель экономических отношений в сфере занятости персонала на предприятии, включающая взаимосвязи рентабельности производства, производительности труда и текучести персонала, математически описываемая следующим образом:

$$R_{\pi} = \frac{(1 - \xi_{\pi}) \times [(1 - \xi_{\text{ндс}} - \mu)P - (1 + \xi_{\text{с}})(w + s) - Y C_{\text{подг}} - f(1 - d_{\text{м}})a_{\pi} - f d_{\text{м}} a_{\text{а}} - c a_{\text{на}} - \frac{C_{\text{пост}}}{N}]}{(P/n_{\text{об}}) + f + c} 100 \rightarrow \max, \quad (2)$$

$$\begin{cases} P = 0,000782 Y^{-0,783} \left(\frac{f d_{\text{м}} f_{\text{м}}}{d_{\pi}} \right)^{0,294} c^{1,030} N^{0,829}; \\ Y = 0,4581 (w/w_{\text{а}})^{-0,0022} + 0,5826 (s/s_{\text{макс}})^{-0,0998} + 0,4796 (c/c_{\text{макс}})^{-0,0021} - 1,4760 (f/f_{\text{макс}})^{0,0389}; \\ N \leq 10396 (w + s)^{0,146}, \end{cases} \quad (3)$$

где R_{π} — рентабельность производства, %;

ξ_{π} — ставка налога на прибыль;

$\xi_{\text{ндс}}$ — ставка налога на добавленную стоимость;

μ — доля материальных затрат;

P — производительность труда, млн р./чел.;

$\xi_{\text{с}}$ — ставка налога на социальное страхование;

w — средняя зарплата, млн р.;

s — удельные социальные выплаты, млн р.;

Y — текучесть персонала, долей;

$C_{\text{подг}}$ — средние затраты на подготовку работников, млн р./чел.;

f — фондовооруженность, млн р.;

$d_{\text{м}}$ — удельный вес активной части основных фондов;

a_{π} — норматив амортизации пассивной части основных фондов;

$a_{\text{а}}$ — норматив амортизации активной части основных фондов;

c — удельные нематериальные активы, млн р.;

$a_{\text{на}}$ — норматив амортизации нематериальных активов;

$C_{\text{пост}}$ — величина постоянных затрат, млн р.;

N — число работающих на предприятии, чел.;

$n_{\text{об}}$ — коэффициент оборачиваемости оборотного капитала;

$f_{\text{м}}$ — машинозагрузка;

$d_{\text{р}}$ — удельный вес рабочих в промышленно-производственном персонале;

$w_{\text{а}}$ — средняя зарплата на «лучшем» альтернативном месте приложения труда (средняя зарплата по г. Гомелю), млн р.

Анализ предложенной модели экономических отношений в сфере занятости персонала на основе данных ПО «Гомсельмаш» позволил выявить следующие закономерности. Первоначально рост зарплаты и социальных выплат начиная с их минимальных значений в большей мере будет влиять на объем производства,

чем на расходы, повышая удовлетворенность трудом, снижая текучесть, увеличивая производительность труда (рисунок 4).

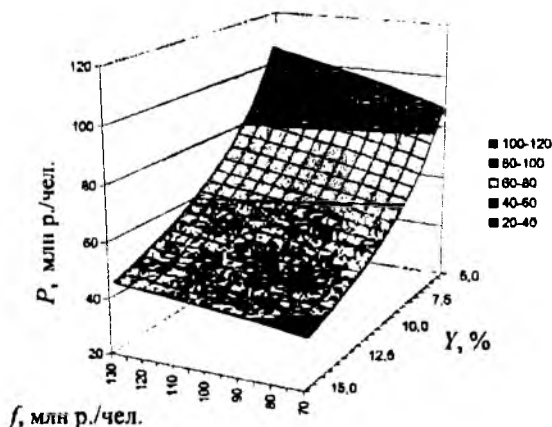


Рисунок 4 — График производительности (P) в зависимости от текучести (Y) и фондовооруженности (f)

Затем при их возрастании темп роста рентабельности при более сильной чувствительности к изменению социальных выплат будет замедляться, что связано с уменьшением предельного прироста удовлетворенности и эффекта масштаба. Дальнейшее увеличение расходов на зарплату не может компенсироваться убывающим ростом производительности за счет повышения удовлетворенности работников трудом, что приводит к почти линейному снижению рентабельности производства. Последующее же повышение рентабельности производства связано с ростом фондовооруженности и нематериальных активов, однако влияние вторых более значительно, так как эластичность производительности по удельным нематериальным активам существеннее: такое соотношение отражает всевозрастающую роль науки и НИОКР. В связи с этим в настоящее время для ПО «Гомсельмаш» наиболее эффективны вложения капитала в сферу НИОКР, при изменении же среднего вознаграждения за труд в альтернативных для работника сферах его приложения капитал следует рационально распределять между сферой НИОКР и оборотным капиталом, идущим на рост зарплат.

Произведенные по данной модели расчеты позволили получить следующие практические результаты: для повышения рентабельности производства в ПО «Гомсельмаш» в 2010 году с минус 5,1 % до положительных значений необходимо было обеспечить рост производительности труда до 210 млн р./чел.

(в ценах 2010 г.), или на 86,2 %, что достигается комплексом мер, включая инвестирование в нематериальные активы в размере 45475 млн р. (162,9 % к уровню 2010 г.), в модернизацию активной части основных средств — 313 600 млн р. (155,4 % к уровню 2010 г.) и снижение текучести персонала на 1,0 % за счет увеличения заработной платы на 13,6 % и социальных выплат на 20,2 %.

Разработанная модель, являясь элементом системы формирования эффективной занятости персонала, может быть использована для анализа экономических отношений в сфере занятости на микроуровне, а также руководителями предприятий для принятия оптимальных решений по формированию эффективной занятости персонала.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основные научные результаты диссертации. Проведенное исследование позволило сделать следующие выводы и сформулировать предложения:

1. Предложена классификация факторов эффективной занятости, в основе которой изложены важнейшие трудовые ценности работников, исследованные в разные годы: заработная плата; возможность продвижения работников; соответствие трудовой деятельности способностям; возможность проявления инициативы; продолжительность отпуска; постоянное место работы и др. Поскольку мотивация труда формируется у работников под воздействием не одной, а нескольких трудовых ценностей, которые находятся друг с другом в определенной зависимости, обусловленной особенностями мировоззрения отдельных членов трудового коллектива, то для их исследования они представлены в виде групп и классифицированы. В предлагаемой классификации факторы эффективной занятости персонала описаны агрегированными экономическими показателями, а именно: материальное вознаграждение за труд — заработной платой; социальная защищенность — социальными выплатами; условия труда — фондовооруженностью; возможность инициативы, продвижения, интересная работа — фондовооруженностью и нематериальными активами; постоянное место работы — заработной платой и фондовооруженностью. Предложенная группировка и классификация факторов эффективной занятости персонала положена как базовый элемент в основу формирования ее системы. Другими логически связанными между собой элементами представленной системы являются: организационно-экономическая модель формирования эффективной занятости персонала, методика ее оценки и модель экономических отношений в сфере занятости персонала на предприятии [6, 7, 11—18, 20, 23, 24, 26—31, 33, 36—39].

2. Разработана организационно-экономическая модель формирования эффективной занятости персонала, представленная в виде схемы причинно-след-

ственных связей между факторами, определяющими занятость (спрос и предложение труда, экономически активное население и наниматели, государство и профсоюзы). Данная модель как один из элементов системы формирования эффективной занятости персонала описывает влияние названных факторов на величину эффективной занятости в условиях изменения рыночных ставок заработной платы и нормы прибыли в отрасли, колебаний спроса и предложения труда. Критерием эффективной занятости является превышение темпов прироста человеческого капитала работников отдельных профессий, категорий и специальностей над темпом прироста материального капитала. Отличительной особенностью разработанной модели является то, что она учитывает влияние рыночных факторов на занятость, описывает условия формирования неэффективной занятости. С помощью применения разработанной модели решаются следующие задачи: прогнозирование занятости экономически активного населения для реализации стратегий развития как отдельных регионов, так и предприятий; оптимизация затрат на использование труда работников в краткосрочном периоде (например, определение величины фонда оплаты труда, средней заработной платы и косвенных затрат на рабочую силу при соблюдении условий обеспечения удовлетворенности трудом работников, роста человеческого капитала, максимизации прибыли нанимателя); осуществление анализа эффективной занятости на предприятии или в регионе, позволяющего определить издержки на рабочую силу, а также численность и структуру неэффективно занятого персонала. Модель дает возможность оценить закономерности формирования эффективной занятости, разработать алгоритмы расчетов для методик оценки эффективной занятости и организационные мероприятия по ее формированию [1—4, 19, 22, 34].

3. Предложена методика оценки эффективной занятости персонала как элемент системы ее формирования, согласно которой расчеты проводятся отдельно по каждой профессии, категории и специальности. В качестве переменных факторов использованы расходы на содержание персонала, инвестиции в человеческий капитал и темп прироста материального капитала. В отличие от существующих в разработанной методике учтено влияние на размер человеческого капитала как заработной платы, так и расходов инвестиционного характера, направленных на укрепление здоровья и повышение образовательного и профессионального уровня работников, произведенных за счет различных источников (страховые возмещения, фонды, себестоимость и прибыль). С помощью методики наниматели и государство могут определять, позволяют ли условия занятости на предприятии воспроизводить человеческий капитал трудоустроенных на нем работников. Предложенная методика применена при подготовке проекта перспективного плана социально-экономического развития предприятий ПО «Гомсельмаш» [2, 10, 25, 32, 34].

4. Разработана модель экономических отношений в сфере занятости персонала на предприятии, включающая взаимосвязь рентабельности производства, производительности труда и текучести персонала, рассматриваемые в зависимости от качества динамики средней заработной платы, социальных выплат, фондовооруженности и удельных нематериальных активов. Проведенные на основе статистических данных по предприятиям ПО «Гомсельмаш» расчеты позволили сделать вывод о том, что основные изменения текучести связаны с изменениями зарплат и в большей степени — социальных выплат. Важным результатом исследования модели является тот факт, что удовлетворенность работника связана с ростом удельных нематериальных активов и фондовооруженности, что отражает стремление среднестатистического сотрудника к саморазвитию, самореализации и творческому труду через высокоразвитую, наукоемкую технологию, технику и изменяет характеристики самого труда — он становится более творческим, осмысленным, выполняющим значительную социальную функцию. Поскольку удовлетворенность процессом и результатами труда напрямую влияет на его производительность, то одним из узловых элементов предложенной модели экономических отношений в сфере занятости персонала является функция, отражающая зависимость производительности от удовлетворенности трудом работников. Удовлетворенность работника процессом и результатами труда оказывает на производительность большее влияние, чем фондовооруженность, при этом темп роста производительности при уменьшении текучести возрастает, а при увеличении фондовооруженности — снижается. Аналогична зависимости производительности от фондовооруженности и зависимость производительности от удельных нематериальных активов, однако влияние вторых более значительно, так как эластичность производительности по удельным нематериальным активам существеннее: такое соотношение отражает всевозрастающую роль науки и НИОКР. Разработанная модель, являясь элементом системы формирования эффективной занятости персонала, может быть использована для анализа экономических отношений в сфере занятости на микроуровне, а также руководителями предприятий с целью принятия оптимальных решений. Выводы и рекомендации, полученные в результате произведенных экономико-математических расчетов с использованием предложенной модели, реализованы при разработке бизнес-планов предприятий ПО «Гомсельмаш» [1, 2, 5, 6, 8, 9, 35].

Рекомендации по практическому использованию результатов. Результаты исследования имеют научно-практическое значение для формирования системы эффективной занятости персонала на машиностроительных предприятиях, в том числе в ПО «Гомсельмаш». Они применяются управлением организаций труда и заработной платы ПО «Гомсельмаш» при разработке коллективного договора РУП «Гомсельмаш», а также различных положений о материальном и моральном стимулировании персонала (акты о практическом использовании результатов исследований от 06.01.2008 г. и 10.02.2011 г.).

Методические рекомендации по прогнозному расчету потребности в персонале на среднесрочную перспективу (2011—2015 гг.) приняты к использованию управлением кадров ПО «Гомсельмаш» (справка о возможном практическом использовании результатов исследования от 15.04.2011 г.).

Результаты научно-исследовательской работы на тему «Методологический анализ путей достижения эффективной занятости персонала, рационального функционирования социальной сферы в период подготовки к разгосударствлению и приватизации РУП «Гомсельмаш» (заказчиком НИР является РУП «Гомсельмаш», ГР № 20110303, 2011 г.) применяются руководством предприятия в практической работе (акт о практическом использовании результатов исследования от 26.09.2011 г.).

Выводы и предложения, содержащиеся в диссертации, используются в учебном процессе УО «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации» при преподавании курсов «Трудовое право», «Управление персоналом».

СПИСОК ПУБЛИКАЦИЙ СОИСКАТЕЛЯ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Монографии

1. Ахраменко, П.Г. Экономические и правовые проблемы занятости в Республике Беларусь : моногр. / П.Г. Ахраменко, А.П. Ключинский, В.А. Трухов. — Гомель : ЦНТУ «Развитие», 2005. — 174 с.

2. Ахраменко, П.Г. Управление занятостью персонала на предприятии государственной формы собственности в период перехода к рынку с участием профсоюзов (на примере производственного объединения «Гомсельмаш») : моногр. / П.Г. Ахраменко. — Гомель : БелГУТ, 2007. — 368 с.

Статьи в научных рецензируемых журналах

3. Ахраменко, П.Г. О некоторых проблемах занятости и безработицы в Республике Беларусь / П.Г. Ахраменко // Труд. Профсоюзы. Общество. 2005 — № 1. — С. 60—65.

4. Ахраменко, П.Г. Совершенствование правовых отношений между нанимателем и работником как фактор производительности труда и эффективности производства / П.Г. Ахраменко // Труд. Профсоюзы. Общество. — 2006. — № 4. — С. 30—35.

5. Ахраменко, П.Г. Анализ влияния некоторых факторов на динамику занятости (на примере ПО «Гомсельмаш») / П.Г. Ахраменко // Труд. Профсоюзы. Общество. — 2007. — № 2. — С. 40—43.

6. Ахраменко, П.Г. Обеспечение занятости в регионе через совершенствование управления персоналом на градообразующем предприятии / П.Г. Ахраменко // Труд. Профсоюзы. Общество. — 2008. — № 3. — С. 41—43.

7. Ахраменко, П.Г. Особенности управления занятостью населения в Республике Беларусь / П.Г. Ахраменко // Труд. Профсоюзы. Общество. — 2009. — № 3. — С. 18—21.

8. Ахраменко, П.Г. Прогнозный расчет потребности в персонале (на примере предприятий ПО «Гомсельмаш») / П.Г. Ахраменко // Труд. Профсоюзы. Общество. — 2011. — № 2. — С. 59—63.

9. Ахраменко, П.Г. Микроэкономическая модель отношений занятости / А.А. Косовский, П.Г. Ахраменко // Труд и социальные проблемы. — 2011. — № 2. — С. 49—56.

Статьи в сборниках научных трудов

10. Ахраменко, П.Г. Проблемы обеспечения занятости работающих в ПО «Гомсельмаш» / П.Г. Ахраменко // Экономика и право в условиях трансформации социальных систем : сб. науч. тр. / Ин-т правовой экономики ; под ред. В.А. Трухова. — М., 1999. — С. 56—58.

11. Ахраменко, П.Г. Экономические и правовые факторы повышения эффективности производства (на примере ПО «Гомсельмаш») / П.Г. Ахраменко, Ю.П. Кожаев, В.А. Трухов // Экономика и право в условиях трансформации социальных систем : сб. науч. тр. / Ин-т правовой экономики ; под ред. В.А. Трухова. — М., 1999. — С. 146—153.

12. Ахраменко, П.Г. Экономические и правовые факторы повышения эффективности производства (на примере ПО «Гомсельмаш») / В.А. Трухов, П.Г. Ахраменко, Ю.П. Кожаев // Беларусь на пути к рынку: экономико-правовые проблемы : сб. науч. тр. / Гомел. гос. ун-т им. Ф. Скорины ; под общ. ред. М.В. Научителя. — Гомель, 2000. — С. 238—247.

13. Ахраменко, П.Г. Социальные, экономические и природные факторы повышения эффективности производства на МП «Топаз» / П.Г. Ахраменко, В.А. Трухов // Общество в условиях трансформации социально-экономической системы: проблемы экономики и права : сб. науч. тр. / Ин-т правовой экономики ; под ред. В.А. Трухова. — М., 2001. — Ч. I. — С. 11—16.

14. Ахраменко, П.Г. Сравнительная характеристика влияния социальных, экономических, правовых и природных факторов повышения эффективности производства на предприятиях различной формы собствен-

сти / В.А. Трухов, В.В. Лукашевич, П.Г. Ахраменко // Общество в условиях трансформации социально-экономической системы: проблемы экономики и права : сб. науч. тр. / Ин-т правовой экономики ; под ред. В.А. Трухова. — М., 2001. — Ч. II. — С. 164—171.

15. Ахраменко, П.Г. Социальные, экономические, правовые и природные факторы повышения эффективности производства на МП «Топаз» / В.А. Трухов, П.Г. Ахраменко // Общество в условиях трансформации социально-экономической системы: проблемы экономики и права : сб. науч. тр. / Ин-т правовой экономики ; под ред. В.А. Трухова. — М., 2002. — Ч. III. — С. 83—88.

16. Ахраменко, П.Г. Социальные, экономические, экологические и правовые факторы повышения эффективности производства в РУП «Гомсельмаш» / В.А. Трухов, П.Г. Ахраменко // Общество в условиях трансформации социально-экономической системы: проблемы экономики и права : сб. науч. тр. / Ин-т правовой экономики ; под ред. В.А. Трухова. — М., 2002. — Ч. IV. — С. 56—64.

17. Ахраменко, П.Г. Экономические, экологические, правовые и социальные факторы повышения эффективности производства в РУП «Гомсельмаш» в 1999—2002 годах / В.А. Трухов, П.Г. Ахраменко // Общество в условиях трансформации социально-экономической системы: проблемы экономики и права : сб. науч. тр. / Ин-т правовой экономики ; под ред. В.А. Трухова. — М., 2003. — Ч. V. — С. 218—235.

18. Ахраменко, П.Г. К вопросу отбора факторов эффективности производства и производительности труда / В.А. Трухов, П.Г. Ахраменко, В.В. Лукашевич // Общество в условиях трансформации социально-экономической системы: проблемы экономики и права : сб. науч. тр. / Ин-т правовой экономики ; под ред. В.А. Трухова. — М., 2004. — Ч. VI. — С. 221—226.

19. Ахраменко, П.Г. Понятие и причины безработицы. Правовой статус безработного в Республике Беларусь / П.Г. Ахраменко // Общество в условиях трансформации социально-экономической системы: проблемы экономики и права : сб. науч. тр. / Ин-т правовой экономики ; под ред. В.А. Трухова. — М., 2006. — Ч. VIII. — С. 4—8.

20. Ахраменко, П.Г. Социальные, экономические и криминологические факторы повышения эффективности производства (на примере РУП «Гомсельмаш») / Л.М. Скорик, В.А. Трухов, П.Г. Ахраменко // Общество в условиях трансформации социально-экономической системы: проблемы экономики и права : сб. науч. тр. / Ин-т правовой экономики ; под ред. В.А. Трухова. — М., 2006. — Ч. IX. — С. 93—108.

21. Ахраменко, П.Г. Особенности латентной безработицы в Республике Беларусь / П.Г. Ахраменко, Ю.П. Кожаев // Проблемы мирохозяйственного раз-

вития : сб. науч. ст. / Аналит. ин-т макроэкон. исследований респ. СНГ ; под ред. Ф.Р. Миришлы. — М., 2007. — Вып. 4. — С. 8—20.

22. Ахраменко, П.Г. Управление внутренними рынками труда / П.Г. Ахраменко // Общество в условиях трансформации социально-экономической системы: проблемы экономики и права : сб. науч. тр. / Ин-т правовой экономики ; под ред. В.А. Трухова. — М., 2008. — Ч. XII. — С. 8—12.

23. Ахраменко, П.Г. Экономические, социальные и криминологические факторы повышения эффективности производства / В.А. Трухов, П.Г. Ахраменко // Общество в условиях трансформации социально-экономической системы: проблемы экономики и права : сб. науч. тр. / Ин-т правовой экономики ; под ред. В.А. Трухова. — М., 2009. — Ч. XIV. — С. 219—233.

24. Ахраменко, П.Г. Экономические, социальные и криминологические факторы эффективности производства на РПУП «Топаз» / П.Г. Ахраменко, Л.М. Скорик, В.А. Трухов // Общество в условиях трансформации социально-экономической системы: проблемы экономики и права : сб. науч. тр. / Ин-т правовой экономики ; под ред. В.А. Трухова. — М., 2009. — Ч. XV. — С. 3—11.

25. Ахраменко, П.Г. Концепция стратегического управления персоналом для обеспечения эффективной занятости работников (на примере предприятий производственного объединения «Гомсельмаш») / П.Г. Ахраменко // Общество в условиях трансформации социально-экономической системы: проблемы экономики и права : сб. науч. тр. / Ин-т правовой экономики ; под ред. В.А. Трухова. — М., 2010. — Ч. XVI. — С. 16—19.

26. Ахраменко, П.Г. Экологические и криминологические факторы повышения эффективности производства в экологодестабилизированном регионе (на примере РУП «Гомсельмаш» — 2008 г.) / В.А. Трухов, П.Г. Ахраменко // Общество в условиях трансформации социально-экономической системы: проблемы экономики и права : сб. науч. тр. / Ин-т правовой экономики ; под ред. В.А. Трухова. — М., 2010. — Ч. XVI. — С. 135—143.

27. Ахраменко, П.Г. Методологические подходы к классификации факторов эффективной занятости / П.Г. Ахраменко, Д.Л. Коржицкий, А.А. Косовский // Общество в условиях трансформации социально-экономической системы: проблемы экономики и права : сб. науч. тр. / Ин-т правовой экономики ; под ред. В.А. Трухова. — М., 2010. — Ч. XVII. — С. 3—10.

Материалы конференций

28. Ахраменко, П.Г. Социальное партнерство: теория и практика / А.Л. Айзенштадт, П.Г. Ахраменко // Социальное партнерство, проблемы и пути решения : материалы белорус.-укр. науч.-практ. конф., Минск, 25—26 июня 1998 г. /

Междунар. ин-т труд. и соц. отношений ; под ред. А.П. Винокурова, Н.Е. Потенко. — Минск, 1998. — С. 58—61.

29. Ахраменко, П.Г. Социальные, экономические и правовые факторы повышения эффективности производства на примере ПО «Гомсельмаш» / П.Г. Ахраменко, Ю.П. Кожаев, В.А. Трухов // Концепции социально-экономического развития Беларуси: черты, закономерности, перспективы : материалы науч.-практ. конф., Гомель, 19 мая 1999 г. / Междунар. ин-т труд. и соц. отношений, Гомел. фил. ; редкол.: С.И. Лях [и др.]. — Гомель, 2000. — С. 30—31.

30. Ахраменко, П.Г. Влияние экологии региона на развитие предпринимательства (на примере МП «Топаз») / В.А. Трухов, П.Г. Ахраменко // Перспективы развития предпринимательских структур в приграничных регионах: сб. докл. Междунар. науч.-практ. конф., Гомель, 29—30 мая 2002 г. / Гомел. облисполком, Белорус. торг.-экон. ун-т ; редкол.: Н.Г. Войтенков [и др.]. — Гомель, 2002. — С. 131—133.

31. Ахраменко, П.Г. Работа на предприятиях частной формы собственности — «за» и «против» / Г.В. Ахраменко, П.Г. Ахраменко, В.А. Трухов // Проблемы и перспективы развития транспортных систем и строительного комплекса : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Гомель, 1—2 окт. 2003 г. : в 2 ч. / Белорус. гос. ун-т транспорта ; под общ. ред. В.И. Сенько. — Гомель, 2003. — Ч. 1. — С. 171—172.

32. Ахраменко, П.Г. Управление занятостью персонала в условиях трансформации социально-экономической системы (на примере производственного объединения «Гомсельмаш») / П.Г. Ахраменко // Профсоюзы Беларуси по пути социального партнерства и диалога (к 5-летию IV внеочередного съезда ФПБ) : материалы науч.-практ. конф., Минск, 11 окт. 2007 г. / Междунар. ин-т труд. и соц. отношений ; редкол.: В.И. Толкачев [и др.]. — Минск, 2007. — С. 43—49.

33. Ахраменко, П.Г. Социальные факторы повышения эффективности производства (на примере предприятий производственного объединения «Гомсельмаш») / П.Г. Ахраменко // Роль профсоюзов в современном обществе : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 18 марта 2010 г. / Междунар. ин-т труд. и соц. отношений ; редкол.: А.И. Базылева [и др.]. — Минск, 2010. — С. 6—14.

34. Ахраменко, П.Г. Организационно-экономическая модель формирования эффективной занятости / П.Г. Ахраменко, Ю.П. Кожаев, Д.Л. Коржицкий // Поиск: Философия. Экономика. Право. Информационные технологии : сб. науч. тр. проф.-преподават. состава ин-та и материалов Междунар. конф. «Экономика и управление в современных условиях», Москва, 25—26 марта 2011 г. / Моск. обл. ин-т упр. ; отв. ред. Ю.П. Кожаев. — М., 2011. — С. 9—15.

35. Ахраменко, П.Г. Модель отношений занятости на предприятии (на примере производственного объединения «Гомсельмаш») / П.Г. Ахраменко, А.А. Косовский // Труд, профсоюзы, общество в условиях трансформации социально-экономической системы: проблемы экономики и права : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 8—9 апр. 2011 г. / Белорус. профсоюз работников АСМ ; под ред. В.А. Кузьмича. — Минск, 2011. — С. 22—33.

36. Ахраменко, П.Г. Совершенствование отношений нанимателей и работников как фактор повышения эффективной занятости (на примере производственного объединения «Гомсельмаш») / П.Г. Ахраменко // Труд, профсоюзы, общество в условиях трансформации социально-экономической системы: проблемы экономики и права : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 8—9 апр. 2011 г. / Белорус. профсоюз работников АСМ ; под ред. В.А. Кузьмича. — Минск, 2011. — С. 16—22.

Тезис доклада конференции

37. Ахраменко, П.Г. Совершенствование законодательства — фактор развития предпринимательства / П.Г. Ахраменко, В.В. Лукашевич, В.А. Трухов // Региональные проблемы развития предпринимательства: тез. докл. науч.-практ. конф., Гомель, 16—17 нояб. 2000 г. / Гомел. облисполком, Гомел. обл. ком. предпринимательства и инвестиций ; под ред. С.С. Сидорского. — Гомель, 2000. — С. 14—15.

Иные публикации

38. Ахраменко, П.Г. Социальные, экономические, экологические и правовые факторы динамики производительности труда / В.А. Трухов, В.В. Лукашевич, П.Г. Ахраменко. — Гомель : Гомел. гос. ун-т им. Ф. Скорины, 1996. — 165 с.

39. Ахраменко, П.Г. Производительность труда — фактор эффективности производства / В.А. Трухов, П.Г. Ахраменко, В.В. Лукашевич. — Гомель : Гомел. гос. ун-т им. Ф. Скорины, 2004. — 322 с.



Ахраменка Пётр Генадзевіч

Фарміраванне сістэмы эфектыўнай занятасці персоналу на мантынабудаўнічых прадпрыемствах

Ключавыя словы: рынак працы, кіраванне занятасцю, эфектыўная занятасць, чалавечы капітал, працоўныя каштоўнасці, матывацыя, мадэль адносін занятасці, сацыяльнае партнёрства, калектыўны дагавор, гарманізацыя інтарэсаў.

Мэта даследавання: абгрунтаванне шляхоў фарміравання сістэмы эфектыўнай занятасці і яе ацэнкі на буйнейшых прамысловых прадпрыемствах.

Метады даследавання: аналіз і сінтэз, сістэмны падыход, навуковая абстракцыя, статыстычны метады групавых, эканоміка-статыстычны аналіз, графічны аналіз, параўнальны метады, лагічны аналіз.

Атрыманыя вынікі і іх навізна складаюцца ў абгрунтаваным вырашэнні комплексу тэарэтычных і практычных праблем фарміравання сістэмы эфектыўнай занятасці персоналу на прадпрыемстве. Прапанаваны арганізацыйна-эканамічная мадэль фарміравання эфектыўнай занятасці, прадстаўленая ў выглядзе схемы прычынна-следчых сувязяў паміж фактарамі, якія фарміруюць занятасць (попыт і прапанова працы, працоўныя рэсурсы і працадаўцы, дзяржава і прафсаюзы), у якой асноўным крытэрыем эфектыўнасці з'яўляецца перавышэнне тэмпаў прыросту чалавечага капіталу работнікаў над тэмпам прыросту матэрыяльнага капіталу; мадэль адносін занятасці на прадпрыемстве, у цэнтры якой знаходзяцца інтарэсы работнікаў і ўласніка, а галоўным элементам з'яўляюцца працэсы, звязаныя з дынамікай добраахвотнай цяжучасці ў залежнасці ад узроўню заробтнай платы, фондаўзброенасці, удзельных сацыяльных выплат, удзельных нематэрыяльных актываў.

Ступень выкарыстання. Вынікі даследавання выкарыстоўваюцца ў практычнай рабоце кадравай службай, кіраваннем арганізацыі працы і зарплаты ВА «Гомсельмаш» пры распрацоўцы кадравай палітыкі, калектыўных дагавораў, палажэнняў аб матэрыяльным стымуляванні персоналу.

Галіна прымянення: практычная дзейнасць па кіраванні персоналам, навучальны працэс.

РЕЗЮМЕ

Ахраменко Петр Геннадьевич

Формирование системы эффективной занятости персонала на машиностроительных предприятиях

Ключевые слова: рынок труда, управление занятостью, эффективная занятость, человеческий капитал, трудовые ценности, мотивация, модель отношений занятости, социальное партнерство, коллективный договор, гармонизация интересов.

Цель исследования: обоснование путей формирования системы эффективной занятости и ее оценки на крупных промышленных предприятиях.

Методы исследования: анализ и синтез, системный подход, научная абстракция, статистический метод группировок, экономико-статистический анализ, графический анализ, сравнительный метод, логический анализ.

Полученные результаты и их новизна заключаются в обоснованном решении комплекса теоретических и практических проблем формирования системы эффективной занятости персонала на предприятии. Предложены организационно-экономическая модель формирования эффективной занятости, представленная в виде схемы причинно-следственных связей между факторами, формирующими занятость (спрос и предложение труда, трудовые ресурсы и работодатели, государство и профсоюзы), в которой основным критерием эффективности является превышение темпов прироста человеческого капитала работников над темпом прироста материального капитала; модель отношений занятости на предприятии, в центре которой находятся интересы работников и собственника, а главным элементом являются процессы, связанные с динамикой добровольной текучести в зависимости от уровня заработной платы, фондовооруженности, удельных социальных выплат, удельных нематериальных активов.

Степень использования. Результаты исследования используются в практической работе кадровой службой, управлением организации труда и зарплаты ПО «Гомсельмаш» при разработке кадровой политики, коллективных договоров, положений о материальном стимулировании персонала.

Область применения: практическая деятельность по управлению персоналом, учебный процесс.

SUMMARY

Ahramenko Peter G.

Development of effective employment staff at engineering companies

Keywords: labor market, management of employment, productive employment, human capital, labor, value, motivation, the model of employment relations, social partnership and collective agreements, harmonization of interests.

The purpose of the study — study how to build a system of effective employment of personnel in enterprises.

Methods: analysis and synthesis, a systematic approach, a scientific abstraction, a statistical method groupings, economic and statistical analysis, graphical analysis, comparative method, logical analysis.

The results obtained and their novelty is reasoned decision of the complex theoretical and practical problems of forming a system of effective employment of staff suggested: organizational and economic model of efficient employment provided in the form of schemes of cause-effect relationships between factors that shape employment — supply and demand, labor resources and employers, government and trade unions, in which the main criterion of effectiveness is the excess growth rate of human capital of workers over the pace of growth in physical capital, as well — a model of employment relations at the enterprise-centered interests of workers and owners, and the main element is the processes associated with the dynamics of voluntary turnover, depending on the level of wages, assets-to, specific social benefits, specific intangible assets.

The degree of use. The results of this research are used in the practical work of personnel services, management, labor organization, and dice-board «Gomselmash» in the development of personnel policies, collective agreements, the provisions of the material incentives of staff.

Scope: practical activities for personnel management and training process.

Редактор *Е.Г. Сазончик*
Корректор *Е.И. Кожушко*
Технический редактор *О.В. Амбарцумова*
Компьютерный дизайн *Н.А. Лиходиевская*

Подписано в печать 03.04.2012. Формат 60×84 $\frac{1}{6}$. Бумага офсетная. Гарнитура Times New Roman. Офсетная печать. Усл. печ. л. 1,6. Уч.-изд. л. 1,4. Тираж 66 экз. Заказ 61

УО «Белорусский государственный экономический университет».
Лицензия издательская № 02330/0494500 от 08.04.2009.
220070, Минск, просп. Партизанский, 26.

Отпечатано в УО «Белорусский государственный экономический университет».
Лицензия полиграфическая № 02330/0494173 от 03.04.2009.
220070, Минск, просп. Партизанский, 26. .