

ности производства. Применение для расчетов потребности предприятия в трудовых ресурсах и основном капитале комплекса аналитических методов (балансового метода, методов трудоемкости и фондоемкости производственной программы и методов анализа эффективности использования ресурсов) даст возможность построить ситуационную модель соотношения "труд капитал" и определить ее характеристики. Вместе с тем, такое наличие информации позволяет спрогнозировать возможные изменения в величине, чинах переменных и постоянных издержек и соответствующим образом управлять ими. Если обеспечить комплексный подход к оценке, достаточности трудовых ресурсов и основного капитала, то возникает необходимость свести в единый блок следующие элементы оценки:

систему показателей, характеризующих использование ресурсов
методы анализа экономически: показателей
шкалу критериальных значений показателей
методы расчета потребности в ресурсах
результативную таблицу или шкалу

Важным дополнением к оценке служит совмещение графиков ввода-вывода основного капитала (рабочих мест) и организованного приема или сокращения определенных категорий персонала предприятия, которые являются неотъемлемым механизмом реализации стратегических целей развития предприятия.

На наш взгляд, формирование графиков движения трудовых ресурсов и основного капитала может базироваться не только на сетевом принципе совмещения во времени, но и на принципе сопряженности потоков, реализуемом с помощью балансового метода. Так, данные, полученные в результате составления балансов рабочей силы предприятия, рабочего времени, рабочих мест и оборудования позволяют достаточно четко вычленить потоки движения ресурсов и их оптимизировать. Если же составление баланса рабочих мест и оборудования сопровождается оценкой (аттестацией) рабочих мест на их соответствие требованиям производства и управления, а также соответствует политике обновления основного капитала, то тем самым достигается дополнительно организационный и социальный эффект. Выражением организационного и социального эффекта является устранение дублирующих звеньев в системе управления предприятием, улучшение условий труда и повышение культуры производства. Кроме того это позволяет повысить обоснованность принятия решений в системе управления и обеспечить сопряженность плановых расчетов.

Выработка стратегических целей развития предприятия и планов их достижения требует тщательной оценки финансового их обеспечения. Отсюда вытекает важность анализа источников финансирования покрытия потребности предприятия в ресурсах.

Следовательно, синхронизация расчетов по определению потребности предприятия в трудовых ресурсах и основном капитале и дополнение их составлением графиков движения ресурсов придаст плану развития предприятия конкретные механизмы его реализации.

В.С. Коржов, доцент

Гомельский государственный университет

<http://edoc.bseu.by/>

Методы тарификации сложности работ на производстве

Рыночные отношения предполагают экономическую самостоятельность производителей. Субъекты хозяйствования независимо от формы собственности формируют систему материального стимулирования работ-

ников. Поэтому на каждом предприятии возникает необходимость в разработке своей тарифной системы. Основные трудности при формировании такой системы заключаются в том, что до настоящего времени эта работа на уровне субъектов хозяйствования не проводилась и у специалистов предприятия отсутствуют необходимые навыки.

Базовым элементом тарифной системы является тарификация сложности выполняемых работ. Тарификация работ на уровне субъекта хозяйствования необходима потому, что в межотраслевом едином тарифно-квалификационном справочнике (ЕТКС) невозможно учесть все особенности работ, выполняемых на конкурентном производстве. В ЕТКС все работы разделены по сложности без учета оборудования, на котором они выполняются. В результате в ЕТКС не учитывается все стороны содержания труда на конкретных рабочих местах, уровень их технической оснащённости, применяемая технология.

Учесть все эти особенности возможно лишь на уровне субъекта хозяйствования. Для этого на каждом предприятии целесообразно разработать заводской тарифно-квалификационный справочник (ЗТКС).

Для проведения тарификации работ целесообразно использовать следующие методы:

- ранжирования
- классификации
- балльный
- сравнения факторов.

Первые два метода тарификации работ — не аналитические, при их изменении трудовой процесс не расчленен на отдельные элементы, а оценка сложности производится в целом всей работы.

Тарификация работ по методу на производстве производится следующим образом. Из всех имеющихся на производстве работ выбирается такая, которая имеет наименьшую сложность, интенсивность, не высокую физическую нагрузку и не требует специальных знаний, при выполнении которой работник самостоятельно выбирает себе темп работы (например, работа вахтера). Эта работа принимается за эталон, ей присваивается первый ранг (разряд), а остальные работы сравниваются с ней. Количество рангов может быть сколько угодно. Но желательно придерживаться принятой в Республике Беларусь тарифной системы, согласно которой работы на уровне предприятия делятся на 23 разряда.

При составлении заводского тарифно-квалификационного справочника по каждому рангу составляются требования, которые включают: характеристику работ, должен знать и уметь, примеры работ.

Метод тарификации работ путем их классификации также не требует их разделения на отдельные элементы. На первом этапе определяют количество классов (групп) работ по сложности. Это количество зависит от двух моментов:

- особенностей производства
- желаемой точности учета сложности работ.

На втором этапе вырабатываются требования к каждому классу (группе). При этом учитываются содержание, сложность труда, уровень ответственности за принимаемые решения, уровень необходимых знаний, опыта и другие.

На третьем этапе все работы распределяются по классам — то есть составляется картотека работ по их сложности и содержанию.

Балльный метод тарификации работ более объективен, так как при этом методе выделяются и оцениваются в баллах отдельные элементы трудового процесса. К таким элементам относятся:

объем знаний, необходимых для выполнения работ
требования к трудовым навыкам работника
уровень ответственности за выполняемые действия
требования к личностным характеристикам работника
требования к способностям, умению логически мыслить, умению при-
нимать обоснованные решения

умение самостоятельно организовывать и планировать свою работу.

Каждый из перечисленных элементов оценивается в баллах от 1 до 5. На основе набранных баллов устанавливается разряд работ. Элементы трудового процесса, которые учитываются при тарификации работ могут быть разными на разных производствах.

Тарификация работ путем сравнения элементов трудового процесса в данном случае схожа с балльным методом. При данном методе трудовой процесс также разделяется на элементы. А затем отдельно по каждому элементу трудового процесса все работы ранжируются. Общая оценка делается по набранной сумме баллов. Чем больше сумма баллов — тем более высокий ранг. Количество рангов может быть разным.

Применение предлагаемых методов тарификации работ позволит создать базу создания рациональной системой стимулирования труда. Начинать тарификацию работ следует с простых методов. А затем по мере накопления опыта можно перейти и к аналитическим методам.

С. Т. Клак, аспирантка
Республиканский институт проф. образования

Подготовка кадров в условиях реструктуризации предприятий: зарубежный опыт и национальная специфика

В ходе проведения рыночных реформ в Республике Беларусь возникают новые, неизвестные для плановой экономики элементы экономической структуры общества — коммерческие банки, биржи, страховые компании, инвестиционные фонды, акционерные общества, малые предприятия, маркетинговые службы и др.; меняются экономические взаимоотношения между элементами структуры — создается новый механизм функционирования экономической системы.

Экономические преобразования нуждаются в эффективной кадровой поддержке.

Какие специалисты, в каком количестве и для каких отраслей национального хозяйства потребуются в ближайшей перспективе? В первую очередь это будет зависеть от структурной перестройки экономики и, соответственно, от развития ее различных секторов. В этой связи должны быть приняты во внимание прежде всего следующие обстоятельства: какое место планирует занять Республика Беларусь на европейском и мировом рынках, осуществляя структурную перестройку с учетом глобального разделения труда и мировой конкуренции и какие внутринациональные изменения в секторах экономики будут произведены на основе этого и что может представлять собой будущий экспорт страны.

В Германии, например, уже в течение нескольких лет происходят существенно сокращения в сталелитейной индустрии, большие сегменты этого рынка переместились в Азию (Япония, Южная Корея). Также существенно переместилось в Азию производство текстиля. В противоположность этому в Германии ожидается позитивное развитие новых отраслей услуг, таких как туризм, организация отдыха и др. Кроме того, увеличивается спрос в области здравоохранения, социальной сфере, охране окружающей среды и консуль-