

АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ ПРОБЛЕМ РИНКУ І ЕКОНОМІКО-ЕКОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

ЖУРЛОВ ДМИТРО АНАТОЛІЙОВИЧ

ФОРМИ І МЕТОДИ ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ТРУДОМ  
/На прикладі виробництва верстатобудування/

08.00.05 - Економіка, планування, організація  
управління народним господарством  
та його галузями /промисловість/

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

Одеса - 1993



00814749 (X)

Робота виконана в  
екологічних досліджень АН

Науковий керівник - доктор економічних наук, професор  
Мирошніков П. С.

Офіційні опоненти - доктор економічних наук, професор  
Продіус І. П.

кандидат економічних наук, доцент  
Осіпов П. В.

Ведуча організація - Київський державний економічний  
університет.

Захист відбудеться " 6 " Травня 1993 р. о 14 годині  
на засіданні спеціалізованої ради ДУ ІБ.67.01 по захисту  
дисертацій на одержання наукового ступеня доктора економічних  
наук в Інституті проблем ринку і економіко-екологічних досліджень  
АН України /270044, Одеса, Французький бульвар, 29/.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Інституту  
проблем ринку і економіко-екологічних досліджень АН України

Автореферат розісланий " 5 " Травня 1993 р.

Вчений секретар спеціалізованої ради

кандидат економічних наук,  
старший науковий співробітник

С. К. Харічков

*С. Харічков*

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Організація управління трудом на підприємстві в умовах переходу до ринкової економіки є вирішальним фактором підвищення продуктивності труда і зниження витрат виробництва, що в умовах ринкової економіки повинно забезпечити конкурентоздатність випускаємих виробів, а також створення соціальної інфраструктури підприємства за рахунок власного прибутку.

В економічній літературі і господарській практиці організація управління трудом розглядалась в основному з позицій централізованого керування виробництвом в умовах дії командно-адміністративних методів управління. Перехід до ринкової економіки і зв'язана з ним децентралізація управління трудом в умовах дії різних форм власності підвищує роль економічних методів управління.

Виникає потреба в дослідженнях ефективності нових форм організації праці та виробництва і розробки на цій основі рекомендацій по їх удосконаленню, використовувачи як основний критерій зростання продуктивності праці.

Дослідження цих проблем є виразом розв'язання важливих завдань, які стоять перед економічною наукою в цей час, і тому виявились предметом дисертації.

Ціль і задачі дослідження. Ціль дослідження полягає в розробці рекомендацій по організації управління трудом, які направлені на удосконалення положення по впровадженню бригадного підряду і аренди в основному і допоміжному виробництвах, на ефективне використання спеціалістів в бригадах і виробничих ділянках, посилення ролі стимулювання праці в нових умовах господарювання.

Для досягнення мети потрібно було вирішити наступні наукові задачі: теоретично досліджувати об'єктивні економічні закони розвитку труда і виробництва; проаналізувати методи визначення показника рівня продуктивного труда для використання їх як критерію ефективності нових форм організації праці і виробництва; дати оцінку використання внутрішньозмінного фонду робітничого часу керівниками і спеціалістами на досліджуваних підприємствах; проаналізувати рівень розвитку бригадної форми орга-

нізації аренди та її вплив на прискорення НТП і зростання продуктивності труда.

Предмет і об'єкт дослідження. Предметом дослідження є економічний зміст труда, форми і методи організації його управління на основі об'єктивних законів розвитку економіки.

Об'єктом дослідження обрані Одеські верстатобудівельні підприємства і об'єднання. При зборі об'єкту дослідження враховувалась визнач. ча роль верстатобудування в технічному переозброєнні народного господарства.

Методологія і методика дослідження. Методологічною основою дослідження виявлялись матеріалістична діалектика і політична економія, які об'єктивно відображають економіку і закони її розвитку.

При аналізі трудових явищ і процесів в верстатобудівельних підприємствах і об'єднаннях широко використовувались спеціальні аналітичні прийоми, які реалізували діалектичний метод пізнання в практиці економічної діяльності; порівняння; індекси; групування; ланцюгові підстановки; розрахунково-аналітичні і математично-статичні; експертні оцінки та інші.

Застосування конкретних прийомів аналізу визначалось змістом трудових показників і задачами, вирішуваними в різних виробничих ланках підприємств і об'єднань верстатобудування.

При написанні дисертації використовувались рішення з'їздів Народних депутатів, Верховних Рад з економічних питань, праці радянських і закордонних вчених, матеріали первинної, планової і звітної документації Одеських верстатобудівельних підприємств і об'єднань, пакет прикладних машинних програм.

Зв'язок роботи з планом НДР. Дисертаційна робота є складовою частиною наукової програми, яку розробляє Інститут проблем ринку і економіко-екологічних досліджень АН України.

Наукова новизна. Розроблені методи визначення економічних показників і оцінки ефективності нових форм організації труда і виробництва, матеріального стимулювання, росту продуктивності труда. Обґрунтовані положення по впровадженню бригадного підряду і аренди в основному і допоміжних виробництвах з широким використанням спеціалістів в бригадах в умовах переходу до ринкової економіки.

Запропоновано засіб вимірювання рівня продуктивності труда на базі приведеної умовно-чистої продукції, який дозволяє елімінувати вплив на його зміну структури продукції. Цей показник краще інших відображає ефективність затрати живого труда і з більшою точністю піддається математичному моделюванню.

Розроблено методику розрахунку інтегрального показника розвитку бригадної форми організації труда /ВІОТ/, яка уявляє собою суму часткових показників, які визначають ступінь розвитку окремих сторін ВІОТ, зважених на відповідні прирости продуктивності труда, які досягають в різних видах виробничих бригадах при різних методах стимулювання праці.

Зроблені багатофакторні моделі рівня продуктивності труда в виробничих бригадах, які дозволяють кількісно оцінити вплив суб'єктивних факторів робітників в різних формах зв'язку, що дозволяє більш успішно вести пошуки невикористованих резервів збільшення ефективності труда.

Знайдена залежність значення коефіцієнта постійного складу робітників в бригадах від величини коефіцієнта варіації рівня їх кваліфікації, що дозволило формувати бригади соціально-стійкого характеру.

Визначено і рекомендовано мінімальні і максимальні розміри арендної плати, яка сприяє розширенню арендної форми господарства.

На основі економіко-математичного моделювання розроблено нормативи співвідношення між зростанням продуктивності труда і середньої заробітної плати, які рекомендовані для формування фонду оплати труда /ІОТ/ з переходу виробничих підрозділів на арендний підряд.

Розроблено методику аналізу збалансованості кількості робітників і кількості робітничих міст, яка дозволяє визначити вибуття робітничих міст за рахунок слідуєчих факторів: реконструкції і технічного переозброєння виробництва; зміни номенклатури продукції; ліквідації робітничих міст із-за зносу устаткування і ветхості.

Визначено систему показників оцінки якості робіт, які виконує бригада, в відповідності з нормованими завданнями.

Розроблено і запропоновано засіб розрахунку КТУ для оцінки діяльності спеціалістів за допомогою інтегрального коефіцієнту на основі часткових оціночних коефіцієнтів по обраним показникам.

**Практичне значення.** Результати дослідження, які визначено в дисертації, можна буде використати в роботі економічних відділів і служб виробничих об'єднань і підприємств при:

оцінці використання внутрішнього змінного фонду робітничого часу керівниками і спеціалістами;

аналізі рівня розвитку БЮТ. Розширення масштабів застосування колективних форм організації труда;

оцінці ефективності різних видів виробничих бригад і методів стимулювання труда;

соціально-економічному аналізі виробничих бригад, формування соціально стійких виробничих колективів;

переведенні виробничих бригад і ділянок на аренду;

оцінці рівня застосування ручного труда, сбалансованості кількості робітників з кількістю робітничих місць;

розробленні основних положень по впровадженню бригадного підряду і аренди в основному і допоміжному виробництвах;

використанні в бригадах спеціалістів;

уточненні методів стимулювання в нових умовах господарювання.

Апробація роботи і впровадження результатів дослідження.

Основні положення проведеного дослідження розглянуто на науковій конференції Одеського інституту народного господарства. Результати дослідження використовуються в практиці економічної роботи Одеського верстатобудівельного виробничого об'єднання.

По результатах виконаних досліджень опубліковано 7 робіт, в яких відображені основні положення дисертації.

Дисертаційна робота складається з вступу, трьох глав, висновку, списку використаної літератури, додання, включає 20 таблиць і 3 малюнка.

Основний зміст роботи.

У вступі обгрунтовано актуальність теми дисертації, сформульовано мету і завдання, охарактеризовано методологічну і методичну базу дослідження, відображено наукову новизну і практичну значущість одержаних результатів, а також методи їх практичної апробації і реалізації.

В першій главі - "Економічні форми організації управління трудом і методи вимірювання його продуктивності" - розглядаються вимоги економічних законів і засобів їх реалізації шляхом розроблення адекватних їм форм і методів керування трудом, удосконалення господарського механізму.

Доведено, що критерієм ефективності застосованих форм і методів управління трудом є рівень його продуктивності, в зв'язку з чим досліджуються засоби вимірювання рівня продуктивності труда в усіх ланках управління виробництвом і визначення такого, який краще інших дозволяє відбити ефективність затрат жилого труда.

Всебічно обгрунтовано, що для досягнення порівнювальності показників рівня продуктивності труда, достовірно відображаючих ефективність трудових затрат на підприємствах дослідженої сукупності доцільно застосувати методику, по якій обсяг виробництва по кожному підприємству розраховується за відрахуванням матеріальних затрат і з обліком середнього по групі підприємств рівня рентабельності продукції, розподіленого пропорційно заробітній платі виробничих робітників в собівартості товарної продукції. Одержаний обсяг приведеної чистої продукції поділяти на середньоспосочну кількість промислово-виробничого персоналу /ЛВП/ і визначається рівень продуктивності труда по кожному підприємству. Одержаний таким засобом показник рівня продуктивності труда краще інших піддається математичному моделюванню, так як відпадає необхідність вводити в модель коректувальні факторні показники матеріалоемкості і рентабельності продукції.

Доведено, що в період переходу на гинкову економіку, коли діють нові напрямки розвитку техніки, форми організації і методи стимулювання труда, доцільно як основний показник продуктивності труда крізьного для усіх рівней управління виробництвом використовувати годинну виробку продукції.

В другій главі - "Оцінка рівня організації управління трудом" - досліджувались питання: використання внутрішньозмінного фонду робочого часу керівниками і спеціалістами; розвитку бригадної форми організації труда; соціально-економічного змісту виробничих бригад; організації аренди і її впливу на прискорення науково-технічного прогресу та ріст продуктивності труда.

Результати аналізу використання внутрішньозмінного фонду робочого часу Одеського верстатобудівельного виробничого об'єд-

нання /ОВЕВО/ керівниками і спеціалістами показали, що середня тривалість робочого дня заступника директора складає 10,5 годин, коливання від середньої величини неістотні - від 9,8 до 11,3 годин. Частка продуктивного часу, витрачаемого на виконання покладених функцій, складає 82,9% або 8,7 годин. Останній час витрачається непродуктивно. Це пов'язано з недоліками в організації роботи. На своєму робітничому місці заступники директора, як правило, працюють щодня 5 годин, що складає 47,4%. Останній час вони знаходяться: у внутрішньоміських відділеннях /1,4 години, 13,4%/; на виробничих нарадах /1,3 години, 12,6%/; на громадських нарадах /0,6 години, 5,6%/; в службах заводууправління /0,7 години, 7,1%/; в цехах /1,5 години, 13,9%/. Частка робітничого часу начальників цехів, яка використовується на виконання властивих функцій, складає в середньому 73,8%. По декадам ця частка складає відповідно: 71,6%; 78,2% і 71,8%.

Більшість майстрів, як правило, значну частину робочого дня витрачають на виконання робіт, які не входять до кругу їх прямих обов'язків /27,3%/.

Частка робочого часу начальників відділів, який використовується на виконання властивих функцій, складає в середньому 70,0%. По декадам ця частка складає відповідно: 74,2%; 80,7%; 79,1%.

Анкетне опитування робітників, об'єднаних в виробничі бригади, показало, що для збільшення продуктивності труда і підвищення якості продукції, яку випускають бригади, необхідно звернути особливу увагу на поліпшення умов праці. Так, 34,2% усіх опитованих робітників не зовсім задоволені цими умовами, 43,7% із числа опитованих робітників стверджують, що питома вага бракованої продукції, після організації бригад, знизилась незначно, або зовсім не знизилась. Викликає нарікання робітників і стан матеріально-технічного постачання і недостатньо високий рівень автоматизації і механізації виробничих процесів. Так, 44,4% опитованих не задоволені постачанням бригад заготовками, вузлами і деталями, а 29,7% робітників - інструментами і оргнасткою. Рівнем механізації і автоматизації виробництва не задоволені 34,9% опитованих.

Виявлені труднощі об'єднання в бригади робітників з великими розрізненнями в рівнях кваліфікації і середньої заробітної плати, в цехах і ділянках з дрібносерійним типом вироб-

ництво, великою номенклатурою складних деталей, частотою перебудовою обладнання протягом зміни; з високим рівнем текучості кадрів, недоліками в організації місячного і подекадного планування робіт.

Для дальшого удосконалення бригадної форми організації труда /БДОТ/ рекомендовано розглянути її як складне соціально-економічне явище, яке характеризується системою економічних показників. Ця система повинна включати часткові показники, які визначають ступень розвитку окремих сторін БДОТ і які узагальнюють інтегральний показник, який дозволяє дати її загальну кількісну оцінку. Розраховані інтегральні показники, які характеризують рівень розвитку БДОТ, за даними ОСЕВО, за 1989 і 1990 роки. Їх значення відповідно склали 0,537 і 0,563.

Збільшення показника сталося за рахунок підвищення коефіцієнтів, які характеризують технологічну спеціалізацію бригад. Збільшилась кількість комплексних наскрєзних бригад. Сталося збільшення виробничих бригад і в зв'язку з цим збільшився коефіцієнт, який характеризує чисельний склад бригад. Підвищився рівень бригадного госпрозрахунку і арендного підриду.

Встановлено, що найбільша продуктивність труда буде досягнута в бригадах, які використовують госпрозрахункові методи стимулювання і які працюють на арендному підприємстві з розподілом заробітної плати по коефіцієнту трудової участі /КТУ/. /Див. табл. I./

Параметри збулованих моделей показують, що найбільший вплив на рівень виконання норм виробки в бригадах виявляє кваліфікація робітників. При збільшенні кваліфікації на I розряд виконання технічно обгрунтованої норми /ТОН/ підвищується на 6,18%, а при збільшенні чисельності бригади на одного чоловіка - на 0,83%, а питома вага ТОН на IХ - на 0,35%.

При зниженні значення коефіцієнта варіації рівня кваліфікації робітників у бригадах підвищується значення коефіцієнта постійного складу робітників. При цьому в бригадах, де значення коефіцієнта стабільного складу робітників складає від 0,5 до 0,6 серед пропрацювавших в бригаді весь рік існують робітники 6, 5, 4, 3 і 2 розрядів, при їх значенні від 0,61 до 0,7 - робітники 5, 4, 3 і 2 розрядів; при їх значенні від 0,71 до 0,8 - робітники 5, 4 і 3 розрядів; при їх значенні від 0,81 до 0,9 - робітники 4, 3 і 2 розрядів, а при їх значенні від 0,91 до 1,0 -

Таблиця I

Вплив методів стимулювання труда в бригадах на рівень виконання технічно обґрунтованих норм виробки робітниками по даним  
 . Одеського верстатобудівельного виробничого об'єднання за 1990 рік

№ пп : Методи стимулювання труда	:Кіль- кість ро- :бітників /чол./	:Рівень виконан- ня технічно об- ґрунтованих :норм виробки, %	Приріст продуктив- ності труда % %
1. Бригади, які не застосовують принципи госпрозрахунку і арендного підряду	122	III	-
2. Бригади, які використовують госпрозрахункові методи стимулювання труда	97	II5	3,6
3. Бригади, які працюють на арендному підряді	83	I2I	9,0
4. Бригади, в яких зарплата нараховується без обліку кінцевих результатів і КТУ	108	II0	-
5. Бригади, в яких зарплата нараховується по кінцевим результатам	87	II6	5,4
6. Бригади, в яких зарплата нараховується з використанням КТУ	85	I24	12,7

робітники 6, 5, 4 розрядів. Чим більше однорідна бригада по кваліфікаційному складі робітників, тим вона соціально стійка /див. табл. 2. При визначенні цехових розрахункових цін в умовах арендних відносин розмір прибутку доцільно визначити по установленим для цеху єдиним нормативам рентабельності продукції. З метою підвищення зацікавленості цеха у випуску визначених видів продукції норматив рентабельності може бути встановлений диференційно по його видам. Враховуючи, що величина ціни на цехову продукцію в кінцевому рахунку буде робити істотний вплив на розмір госпрозрахункового прибутку і фонду оплати труда /ЗОТ/, норматив рентабельності потрібно визначати як відношення прибутку до основної заробітної плати виробничих робітників.

При впровадженні внутрішньогосподарського арендного підряду розмір арендної плати первісно не повинен перевищувати 20-25% чистого прибутку цеху /виручка за мінусом матеріальних затрат/. В дальшому арендна плата може бути збільшена до 40% чистого доходу.

Для формування фонду оплати труда необхідно встановити цеху нормативне співвідношення між темпами приросту виплат із ЗОТ і темпами приросту госпрозрахункового доходу. При переході цеха на арендний підряд і відсутність госпрозрахункового доходу в минулому періоді, замість цього співвідношення слід використовувати встановлене нормативне співвідношення між зростанням заробітної плати і зростанням продуктивності праці. Таке нормативне співвідношення доцільно визначити економіко-математичним моделюванням.

Для визначення ефективності праці в умовах арендного підряду доцільно використати показники складу внутрішньозмінного фонду робочого часу і продуктивності праці. Різні форми організації труда мають свої відмінні можливості росту його продуктивності. Виробничі бригади і участки, які переведені на арендний підряд, відрізняються високою питомою вагою оперативного часу в змінному фонді робочого часу і досягають більшого приросту продуктивності праці в порівнянні з іншими /див. табл. 3/.

Найкращою формою взаємозв'язку росту середньої заробітної плати і продуктивності праці є параболічна. Знайдені кількісні характеристики відображають закономірне зниження витрат заробітної плати на 1% приросту продуктивності праці при підвищенні

Таблиця 2

Аналіз взаємозв'язку стабільного складу робітників  
в бригадах в коефіцієнтом варіації рівня їх кваліфікації

№	Інтервали значення коефіцієнта стабіль- ного складу робіт- ників	Кількість бригад в інтервалі	Значення коефіцієнта варіації рівня кваліфікації робіт- ників
1.	0,5 - 0,6	15	1,66
2.	0,61- 0,7	13	1,25
3.	0,71- 0,8	14	0,98
4.	0,81- 0,9	16	0,67
5.	0,9 - 1,0	12	0,52
Разом		70	1,02

Таблиця 3

Зміна питомої ваги оперативного часу в складі змінного і порівняння показників продуктивності труда при різних формах його організації

№ пп:	Форми організації труда	Кількість робітників	Питома вага оперативного часу	Можливий приріст продуктивності труда при переході з однієї форми організації труда в іншу	Можливий приріст продуктивності труда в колективних формах організації труда при порівнянні з індивідуальною
1	2	3	4	5	6
I.	Індивідуальний труд	210	43,4	-	-
2.	Колективний труд				
а/	в виробничих бригадах і учасках, які не переведені на арендний підряд	195	58,5	25,8	34,8
б/	переведених на арендний підряд	150	63,7	8,9	46,8

темтів його росту, що слідє враховувати при визначенні ЄОТ арендного колективу /див. табл. 4/.

В третій главі - "Рекомендації з організації управління трудом" - обґрунтовані основні положення по впровадженню бригадного підряду і аренди в основному і допоміжному виробництвах, надані пропозиції по ефективному використанню спеціалістів в бригадах, рекомендовані заходи по удосконаленню стимулювання труда в нових умовах господарювання.

Запровадження бригадного підряду доцільно здійснювати в рамках виробничої ділянки /бригада-ділянка/, так як у цьому варіанті не потрібна яка-небудь суттєва перебудова внутрішньо-цехового планування та обліку, а також незначно зростає трудомісткість планово-облікових робіт, які виконуються управлінським персоналом.

Подальший розвиток бригадного підряду в умовах переходу до ринкової економіки та зв'язаню з ним приватизацією засобів виробництва здійснюється у формі арендних відносень; переведення на аренду супроводжується створенням нових бригад, укрупненням їх, переходом на наскрізні та комплексні бригади з включенням спеціалістів.

В умовах ринкової економіки, щоб забезпечити конкурентноздатність, необхідно широке впровадження у виробництво нових технологій, комп'ютеризації та роботизації виробничого процесу, утворення гнучких виробничих систем. Це дозволяє організувати випуск продукції дрібними серіями відповідно до ринкової кон'юнктури та високої якості. В свою чергу, гнучкі виробничі системи пред'являють нові вимоги до робочої сили, до їх кваліфікації. Одним з основних є суміжність професій. Необхідно, обираючи варіант суміжності, прагнути до того, щоб різниця між двома частинами суміжної праці була найменшою. При розробці спочатку доцільно розглянути дві сумісні праці. Якщо при цьому залишається більша різниця між частинами, необхідно розширити сферу прикладання труда за рахунок суміжності третьої роботи, і т.д. до зведення такої різниці до мінімуму.

Ринкова економіка повинна гостро ставити проблему зайнятості трудових ресурсів. Рішення цієї проблеми буде сприяти систематичний аналіз збалансованості чисельності робітників і

Таблиця 4

Закономірна залежність приросту середньої заробітної плати на 1% приросту продуктивності труда

Показники	Темпи збільшення						
	I01,4	I02	I03	I04,2	I05	I06,1	I07
Продуктивність труда	I01,4	I02	I03	I04,2	I05	I06,1	I07
Приріст середньої заробітної плати на 1% приросту продуктивності труда	0,86	0,76	0,67	0,59	0,58	0,54	0,52

кількості робітничих місць. При наявності відхилення звітних показників від планових по збільшенню і вибуттю робітничих місць вивчають їх причини по наступним напрямкам: реконструкція і технічне переозброєння підприємства, розширення діючого виробництва, зміна номенклатури продукції, ліквідація робітничих місць із-за зносу обладнання і вєтхості. Показником, який оцінює сбалансованість робітничих місць і робітничої сили, служить коефіцієнт відповідності між ними, який визначається як співвідношення чисельності робітників до добутку середньорічної кількості робітничих місць і коефіцієнту їх укомплектування. Сбалансованість додержується тоді, коли це відношення дорівнює одиниці.

Найбільший ефект від включення спеціалістів досягається не в окремих бригадах, а в укрупнених бригадо-ділянках. Доцільно за одним конструктором, технологом або іншим спеціалістом закріпити не менше двох і не більше чотирьох бригад в залежності від їх чисельного складу і складності застосовуваної техніки і технології.

Для оцінки якості робіт, які виконуються окремими робітниками або бригадою відповідно з нормованим завданням, доцільно використовувати такі показники як:

ступінь відповідності виконаних розробок установленому завданню;

ступінь бездефектності розробленої технічної документації;  
рівень і результативність виконаних наукових досліджень;

рівень технічних характеристик розроблених зразків нових виробів в порівнянні з вищими науково-технічними досягненнями в даній області техніки.

В якості показників преміювання робітників основного виробництва можуть бути рекомендовані: при стимулюванні освоєння нової техніки і прогресивної технології - підвищення коефіцієнта завантаження устаткування, скорочення затрат на його експлуатацію, підвищення коефіцієнта змінності нових типів машин, високопродуктивного сучасного устаткування, скорочення строків освоєння прогресивної технології.

Возволення чисельності керівників і спеціалістів і одер-

жування відповідної економії фонду заробітної плати рекомендується виробляти перш за все за рахунок удосконалення організаційної структури, з метою виключення дублювання ланок і укрупнення структурних і внутріструктурних підрозділів; поліпшення організації і нормування труда, в тому числі створення і впровадження прогресивних нормативів трудових затрат на всі види конструкторських і технологічних робіт; широкого використання сучасної обчислювальної і організаційної техніки, в тому числі універсальних і персональних ЕВМ, виробничої копіювально-розмножувальної техніки; механізації і автоматизації наукових, проектно-конструкторських і технологічних робіт, в тому числі впровадження САПР, АРМ і ін.

Застосування КТУ для оцінки діяльності спеціалістів показало, що найбільше поширеність отримало три засоби оцінки:

за допомогою інтегрованого коефіцієнта на основі приватних оціночних коефіцієнтів зь вибраними показниками;

за допомогою КТУ, який утримують простим підсумовуванням його базисного значення /частіше всього рівного 1/ і значенням підвищених і знижених факторів;

методом бальної оцінки.

Економічна ефективність від впровадження і удосконалення нових форм організації керування трудом /НСОМТ/ визначається величиною зниження живого і уречевленого труда і підвищенням продуктивності праці. Вона повинна бути розрахована в цілях:

обґрунтування вибору визначеного типу бригади і аренди, найбільш відповідного умовам конкретного виробництва.

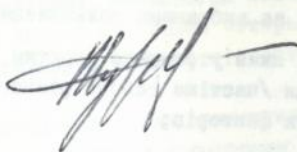
На прикінці роботи наведені основні висновки, які отримані в результаті проведеного дослідження, яке сприяє підвищенню ефективності економічного механізму управління трудом.

Основні положення дисертації опубліковані в наступних роботах:

1. Досвід використання КТУ при розподілі колективного заробітку в бригадах // Інформаційний листок № 80-85-Одеса : ЦНТІ, 1985. - 4 с., /в співавторстві/.
2. Методичні рекомендації по впровадженню бригадного /колективного/ підприємства. - Москва: ВНИИЛегхарчпромш., 1986. - 47 с. / в співавторстві/.

ЛНБ ім. В. Стефанише  
АН України

3. Аналіз стану бригадної форми організації і оплати труда на підприємствах галузі // Експрес-інформація, вип.5. - Москва: ЦНІТЕІ Легхарчوماш, 1987. - с. 6-10 / в співавторстві/.
4. Галузеві рекомендації по бригадному господарському в нових умовах оплати труда. - Москва: ВНІІЕ Легхарчوماш, 1988. - 59 с. / в співавторстві/.
5. Аналіз рівня розвитку бригадної форми організації труда на промислових підприємствах /Госпрозрахунок, фінанси і кредит: Респ. міжвід.наук. зб. - 1988. - Вип. 30. - с. 53-57 / в співавторстві/.
6. Економічні методи організації аренди і визначення її впливу на прискорення науково-технічного прогресу і зріст продуктивності труда. - Одеса: 1991. - 8 с. - Деп. в ОСІЕАН України.



Підписано до друку 19.03.93 р. формат 60х84 1/16 обсяг I д.а.  
Замовлення № 166 Тираж 100 примірників. Відділ оперативної  
поліграфії ОІНГ, 270100, вул.Радянської Армії,8



AB 27.090