

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ РЕГІОНАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

На правах рукопису

ГІРЧЕНКО
Тетяна Дмитрівна

**СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ
ЗАЙНЯТОСТІ СПЕЦІАЛІСТІВ ПОЛІГРАФІЧНИХ
ПІДПРИЄМСТВ (НА ПРИКЛАДІ
РЕСПУБЛІКАНСЬКОГО ВИРОБНИЧОГО
ОБ'ЄДНАННЯ "ПОЛІГРАФКНИГА")**

Спеціальність 08.09.02 - зайнятість та ринок праці

АВТОРЕФЕРАТ

**дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук**

Львів 1996

Дисертація є рукопис.

Робота виконана в Українській акад.

Науковий керівник:

ЛННБ України ім. В. Стефаніка



00754021 (J)

М. І. Долішній

Офіційні опоненти:

- доктор економічних наук

С. І. Вовканич

- кандидат економічних наук,
доцент

Б. Ф. Заслоцький

Провідна установа

- Львівський державний універ-
ситет ім. Ів. Франка

Захист дисертації відбудеться 26 червня 1996 р. о 11 год.
на засіданні спеціалізованої вченої ради Д.04.10.01 по захисту
дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора економічних
наук в інституті регіональних досліджень НАН України за адресою:
290026, Львів - 26, вул. Козельницька, 4.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці інституту
регіональних досліджень НАН України.

Автореферат розісланий 27 травня 1996 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради,
кандидат економічних наук

ЛННБ ім. В. Стефаніка
В. І. Жовтанецький
АН України

I. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

I.1. Актуальність теми дослідження. Переорієнтація українського суспільства в процесі розбудови національної держави і переходу до ринкової системи господарювання на інтереси людини поставила проблему ефективної зайнятості спеціалістів у число пріоритетних завдань економічної та соціальної політики. Глибинні зміни в господарських процесах, становлення різноманітних форм власності тощо сприяють вільному волевиявленню в системі зайнятості, трудовій участі, професійній діяльності.

Індивідуалізація, гуманізація трудовикористання вимагає цільової спрямованості регіональної та галузевої організації зайнятості, включення робочої сили у виробничі відносини з урахуванням економічних, соціальних, демографічних, екологічних, психологічних характеристик трудового потенціалу.

В умовах розвитку нових форм господарювання при належній матеріально-технічній підтримці й турботі з боку владних структур є реальна можливість забезпечити, реорганізувавши структуру виробництва відповідно до ресурсно-виробничого потенціалу регіону, ефективну зайнятість населення як передумову зростання його добробуту.

У той же час, незважаючи на необхідність активізації ринкових перетворень, система підготовки і перепідготовки кадрів, їх зайнятості, мотивації виробничих процесів фактично не зазнає конструктивних змін. Відбувається поверхові, нерідко не адекватні ні в соціальному, ні в економічному аспекті заходи, що зводять нанівець ідею ринкових перетворень, викликає незадоволення населення і може спричинити соціальну напругу. Актуальність і необхідність вирішення проблем, пов'язаних із забезпеченням ефективної зайнятості спеціалістів, визначили і обумовили вибір теми дисертаційної роботи, завдання та структуру досліджень.

1.2. Ступінь опрацювання проблеми. Демократичні перетворення, утвердження нових поглядів на роль ринку праці в забезпеченні зайнятості населення значно змінили підходи до дослідження процесів формування ринку праці, ефективного використання трудових ресурсів. Це переконливо засвідчує аналіз наукових публікацій Д.Богині, В.Васильченка, І.Заславського, В.Оникієнка, С.Писаренко, С.Українця, в яких визначені перспективи формування і функціонування ринку праці, порушені питання вдосконалення державної системи зайнятості населення.

Через істотні територіальні відмінності в рівнях зайнятості населення, професійно-кваліфікаційних, освітніх характеристиках працівників, розвитку виробничої та соціальної інфраструктури, а також відмінності в темпах і ефективності економічних перетворень виник підвищений інтерес вчених і практиків до глибокого аналізу проблем, сфокусованих на територіальному рівні регулювання зайнятості. В працях В.Андрієнка, І.Боднар, С.Бандури, М.Долішнього, Г.Ємця, І.Лукінова, М.Шаленко, М.Чумаченка та багатьох інших авторів розкриваються різні аспекти територіального управління зайнятістю.

Необхідно відзначити, що за останні роки у вітчизняній та іноземній літературі з'явилася чимало публікацій, які розглядають як тему підвищення ефективності праці керівника, так і окремі аспекти раціонального управління трудовою діяльністю.

Серед робіт, які зробили суттєвий внесок у розуміння актуальних проблем управління трудовими ресурсами та шляхів їх розв'язку, належить відзначити дослідження П.Беленького, Є.Бойка, С.Злупка, С.Вовканича, М.Долішнього, А.Ісаєнко, О.Кузьміна, А.Коровкіна, І.Корогодіна, Л.Кривенко, І.Маслової, В.Хруцького. Використання даних робіт дозволило знайти необхідну методологію для розгляду проблем, пов'язаних з темою дослідження.

Належить відзначити велику кількість перекладених робіт закордонних авторів, яка з'явилася в останні роки на вітчизняному друкарському ринку. Це роботи М.Вуджона, Дж.Грейсона, М.Альберта, М.Мескона, К.О'Дейла, Т.Пітерса, А.Тассола, Р.Уотермена, Д.Френсіса, Ф.Хедоурі, присвячених фундаментальним дослідженням у галузі сучасного менеджменту, а також, авторів, які мають великий досвід роботи у найбільших американських корпораціях - Ф.Роджерса та Л.Якокка.

Зуважимо, що новою гранню у вивченні проблем управління трудовими ресурсами є проробка у даній роботі великої кількості іноземних джерел, не перекладених на українську мову. Автор використував роботи авторів США, Франції, Німеччини, Австралії, Японії, Чехії. Здебільшого ці роботи опубліковані в останні роки і, мабуть, не знайшли відображення у наукових дослідженнях щодо управління трудовими ресурсами.

Разом з тим регіональні дослідження знаходяться лише на початковій стадії, багато методичних та організаційних аспектів формування ефективного зайнятості не з'ясовані, а наукові доробки, здобуті в процесі реформи, не доведені до стану практичного використання.

І.3. Мета і завдання дослідження. Мета дослідження полягає в тому, щоб визначити на основі менеджменту напрями раціонального використання трудових ресурсів, їх матеріального стимулювання, реорганізації існуючого механізму централізованої підготовки професійних кадрів у виробничій сфері та забезпечення на цій основі передумов для раціональної зайнятості.

Для виконання поставленої мети необхідне послідовне вирішення наступних завдань:

- розгляд теоретичних основ регулювання ринку праці;
- дослідження формування ринку праці в Україні з відповід-

ним розглядом його впливу на ефективну зайнятість населення;

- розгляд факторів ефективного трудовикористання;
- вивчення еволюції менеджменту на Заході з орієнтацією на управління людськими ресурсами, як головного чинника економічного і технологічного зростання;
- аналіз використання існуючих трудових ресурсів на поліграфічних підприємствах;
- характеристика сучасного етапу розвитку республіканського виробничого об'єднання "Поліграфкнига", його кадрового забезпечення;
- аналіз використання робочого часу керівниками та спеціалістами підприємств;
- вивчення діючої у минулому централізованої системи підготовки кваліфікованих кадрів, виявлення її слабкої орієнтації на формування людського фактора, як головної умови високої ефективності виробництва;
- виявлення найефективніших принципів та критеріїв оцінки потреби в спеціалістах;
- визначення перспектив удосконалення підготовки кваліфікованих робочих кадрів, напрямів фінансування підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників підприємств;
- розкриття концептуальних основ менеджменту в системі матеріального стимулювання працівників підприємств.

1.4. Предмет і об'єкт дослідження. Предметом дослідження є ринкові перетворення і їх вплив на формування ефективної зайнятості спеціалістів.

Об'єктом дослідження виступають поліграфічні підприємства республіканського виробничого об'єднання "Поліграфкнига".

1.5. Методологія і методи дослідження. Методологічною базою дослідження є сучасна теорія менеджменту, фундаментальні дослі-

дження українських та зарубіжних вчених-економістів з проблем реформування систем управління, раціонального використання трудових ресурсів.

Інформаційну базу дисертаційної роботи становлять дані Міністерства статистики України, його окремих обласних та міських управлінь, звітні дані поліграфічних підприємств республіканського виробничого об'єднання "Поліграфкнига".

В процесі дослідження використовувались методи логічного та порівняльного економічного аналізу, статистичних та соціологічних обстежень, оптимізації, аналізу та синтезу інформації тощо.

1.6. Наукова новизна дослідження. Наукова новизна проведеного дослідження полягає у критичній оцінці централізованій системи управління трудовими ресурсами, колективно-групового підходу до стимулювання праці, які ігнорують особисті якості працівника, важливість взаємодії керівника з підлеглим, а також з діловими партнерами, особлива необхідність в яких виникла в нових умовах господарювання. На протидію централізованому підходу до управління трудовими ресурсами нами запропонований комплекс методів, апробованих у практиці західного менеджменту.

Новими науковими результатами дослідження є такі:

- розкрито концепцію нових ринкових перетворень з урахуванням передумов забезпечення ефективною зайнятості;
- проведено комплексний аналіз виробничо-господарської діяльності підприємств РВО "Поліграфкнига";
- виявлено основні причини плінності робочої сили;
- проаналізовано використання робочого часу керівниками та спеціалістами підприємств на базі основних принципів менеджменту;
- розкрито причини нераціонального використання робочого часу;

- визначено принципи та критерії оцінки потреби в спеціалістах;
- побудовано модель матеріального стимулювання спеціалістів;
- обгрунтовано шляхи вдосконалення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників об'єднання;
- запропоновано напрями фінансування підготовки кваліфікованих робочих кадрів.

1.7. Практичне значення роботи. Одержані впродовж дослідження результати вносять певний вклад у вирішення проблеми формування ринку праці та забезпечення ефективною зайнятості спеціалістів. У дисертаційному дослідженні обгрунтовані конкретні заходи щодо вдосконалення форми управління трудовими ресурсами:

- запропоновано використовувати показники рівня та ефекту кваліфікації, розподілені за бальною кваліфікаційною системою;
- розроблено проектний механізм управління відповідністю рівня професійного розвитку посади та складності виконуваних функцій;
- запропоновано використання інтегрального індексу підвищення кваліфікації кадрівня ротації спеціалістів;
- розроблено алгоритм управління професійним розвитком;
- рекомендовано прийняття закону про фінансування підвищення кваліфікації кадрів;
- побудовано модель матеріального стимулювання з врахуванням коефіцієнтів освітнього рівня, стажу і досвіду роботи, значимості і часу роботи, якості і трудової участі.

Висновки та аналіз досвіду господарювання на поліграфічних підприємствах можуть служити базою для подальшого розвитку наукової дослідної роботи в галузі менеджменту трудових ресурсів з метою розробки додаткових рекомендацій щодо подолання проблем у цій галузі промисловості.

І.8. Структура і обсяг роботи. Дисертаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку літератури. Загальний обсяг роботи 180 сторінок друкованого тексту.

2. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

2.1. Ринок праці в Україні та його вплив на ефективну зайнятість населення.

Ринкова економіка формується і розвивається як органічна єдність багатьох ринків: капіталу, землі, житла, товарів, послуг, робочої сили тощо. Особливе місце займає ринок праці, наслідком функціонування якого є відтворення такого товару, як трудові ресурси. Ринок праці є невід'ємною складовою частиною загальноекономічного ринкового механізму. Саме ринок праці повинен сприяти більш раціональному використанню трудового потенціалу країни, ефективному регулюванню руху незайнятих трудових ресурсів, прискоренню науково-технічного прогресу, впровадженню нових технологій, поліпшенню умов праці. Він дає людині економічну свободу, можливість вибирати не тільки місце роботи, але й спосіб життя, стає своєрідною ареною, на якій вирішуються проблеми оплати праці та поліпшення якісних характеристик працівників.

Ринок праці - це складна система взаємовідносин між обміном індивідуальної праці та фондом життєвих засобів, необхідних для відтворення трудових ресурсів і розміщення працівників у системі суспільного поділу праці. Він проявляється в постійно змінювальному співвідношенні попиту на робочі руки з боку наймачів і пропонування робочої сили з боку осіб, які хочуть працювати по найму. Пропозиція характеризується чисельністю осіб, які потребують працевлаштування. Попит визначається потребами роботодавців та попитом в економіці, а також технічною осначеністю виробництва.

Формування ефективної зайнятості на базі застосування ринкових механізмів - попиту і пропозиції, конкуренції та найму і встановлення ринкової ціни робочої сили, - по суті означає зміну парадигми управління трудовими відносинами, зайнятість населення і необхідність конструювання механізму, адекватного новим економічним умовам розвитку суспільства.

Сьогодні потрібен ринок кваліфікованої праці, і сформувати його можна тільки якісно новими підходами до процесу професійно кваліфікаційного зростання з врахуванням здібностей та інтересів людей, потреб динамічних процесів в економіці. Перехід економіки на інтенсивний шлях розвитку, забезпечення нового якісного зростання потребує також формування ринку праці, який би орієнтувався тільки на кваліфіковану працю.

2.2. Основні принципи управління зайнятістю.

Орієнтація на ринкові методи господарювання з усією гостротою поставила перед державними і господарськими органами питання про розробку та реалізацію нового плану дій у галузі управління. Особливість управлінської думки в 90-ті роки - посилення міжнародного характеру управління. З активним виходом вітчизняного бізнесу на зовнішній ринок стає необхідним всебічне вивчення ділової практики в області менеджменту.

В умовах ринкових відносин як ніколи раніше необхідні нові, свіжі підходи до економічних і соціальних проблем, новаторські організаційні рішення, глибоке розуміння суті управління, різноманітність його форм. Зміцнення зв'язку науки і виробництва, орієнтація на кінцевий результат передбачають розуміння науково-виробничого циклу і методів "генерування ідей". Масове народження нових господарських організацій неможливе без оволодіння інструментами "виروشвання" організацій і управління їх розвитком.

Змінився стиль діяльності підрозділів поліграфічної галузі. Частина з них перетворилася в акціонерні товариства, частина - в оренді підприємства тощо. В них працює чимало співробітників, які в результаті "прихованого безробіття" прийшли з інших організацій чи галузей і потребують спеціальних знань у сфері організації праці, у вивченні ділових партнерів, придбанні навичок ділової взаємодії з ними.

Крім цих змін відбувається і переоцінка якості управління. Жорсткий централізований контроль з боку державних структур, авторитарний стиль управління не давали підприємствам проявляти власну ініціативу, що тепер не може не відбитися на характері їх діяльності.

У формуванні знань важливу роль набувають методи менеджменту. Мова йде, насамперед, про менеджмент людських ресурсів, накопичення людського капіталу, який за своєю значимістю стає одним з найбільш цінних стратегічних ресурсів, що переконливо підтверджується на прикладі діяльності багатьох фірм, які не шкодують коштів на розкриття творчого та інтелектуального потенціалу персоналу, його навчання та перепідготовку.

Недостатнє розуміння важливості цього фактора стає гальмом на шляху до економічно прогресивних методів керівництва кадрами і є наслідком багаторічного авторитарного методу управління. Ми вважаємо, що знайомство з думками ведучих економістів, керівників сучасного бізнесу, а також дослідників, які одержали у західній управлінській літературі назву "гуру" менеджменту, є необхідними для керівників сучасного рівня мислення.

2.3. Фактори ефективної зайнятості працівників поліграфічних підприємств. Драматичне становище не оминуло жодної галузі господарства України, в т.ч. і видавничо-поліграфічного комплексу. Протягом останніх п'яти років загрозливими темпами зменшу-

ється вихід навчальної, дитячої, науково-технічної, енциклопедичної та іншої літератури, яка має пріоритетне значення для розвитку нації. Кризу національного книговидання зумовлює, насамперед, відсутність чіткої державної національної програми розвитку видавничої справи і поліграфічної промисловості у період реформування суспільної формації в державі.

Забезпечення ефективною трудовою зайнятістю в поліграфічно-видавничому комплексі пов'язане з дією сукупності соціально-економічних факторів на різних рівнях розвитку виробництва. Оптимальність організації ефективною зайнятості кадрів залежить від того, наскільки повно і правильно буде виявлена сила системоутворюючої дії окремих факторів, визначений вид зв'язків між ними (функціональний, причинний, стохастичний, кореляційний, регресивний), досліджена можливість прояву лінійного зв'язку (мультиколінеарності факторів), вивчено зміни факторів у часі.

Визначаючи умови, які забезпечують раціональне трудовикористання, виділяють такі фактори оптимальної зайнятості кадрів: економічні; виробничі; політичні; демографічні; адміністративно-правові; соціальні; соціально-побутові; психологічні; психофізіологічні; екологічні; ринкові. Механізм дії факторів носить комплексний характер, в зв'язку з чим кінцевий результат їх взаємодії завжди є дещо більший, ніж арифметична сума часткових ефектів дії окремих факторів. Мається на увазі не тільки кількісна незбіжність, але, насамперед, нова якість комплексної чи системної взаємодії (властивість емерджентності).

2.4. Оцінка зайнятості трудових ресурсів на поліграфічних підприємствах об'єднання. Використання трудових ресурсів поліграфічних підприємств нерозривно пов'язане з процесом руху робочої сили.

Стійкий склад колективу не виключає, а, навпаки, передбачає рухомість його членів. Стабільність треба розуміти у взаємозв'язку з рухомістю кадрів. Так, стабільність кадрів на рівні підприємства забезпечується рухом робочої сили на рівні цехів, діляниць, відділів, а також кваліфікаційною, професійною та соціальною рухомістю працюючих. Таким чином, рухомість у широкому розумінні слово наявне і тоді, коли за традиційними уявленнями кадри стабільні, тобто закріплені за підприємством. Слід відмітити відносний характер стабільності колективу. На рівні підприємства вона може передбачати рухомість працівників між виробничими підрозділами, на рівні виробничого об'єднання - між підприємствами і цехами.

За результатами дослідження змінюваність робочої сили на підприємствах об'єднання залишається досить висока: щороку змінюється четверта частина працюючих. В 1990 і 1991 рр. коефіцієнт плинності в загальному по об'єднанню був досить стабільний і дорівнював відповідно 12,5% та 12,4%. В 1992 р. він почав зростати і склав 17,7%, в 1993 р. - 23,8%, а в 1994 р. - 24%. Звертає на себе увагу великий ріст плинності порівняно з 1991 р. На харківських підприємствах "Глобус" (до 1993 р. включно) і порівняно з 1990 р. в друкарні №2 (до 1994 р. включно) відповідно в 6,7 і 8,1 рази. Харківська друкарня №2 в 1992-94 рр. посідала за рівнем плинності робочої сили перше місце в об'єднанні, причому в 1994 р. значення коефіцієнту плинності досягало тут 57,8%.

При однакових умовах праці рівні плинності залежать від регіональних особливостей, престижу підприємства, професії, рівня заробітної плати, співвідношення жіночої та чоловічої праці, застосування жіночої праці на ручних роботах без засобів механізації, а також від інших соціально-економічних факторів. На

підприємствах, де переважає питома вага жінок (а це всі підприємства об'єднання), плінність кадрів складає значну долю.

Дослідження показують, що плінність робітників спричиняється, головним чином, незадоволеністю виконуваною роботою, яка породжується недоліками організації праці, поганими виробничими умовами, одномонітністю роботи. В цьому зв'язку заслугоують на увагу результати соціологічного вивчення причин звільнення молодих кадрів. Таке обстеження було проведено на підприємствах РВО, на кожному з яких було опитано по 100 молодих робітників. За даними обстеження в 59,6% опитаних вибір професії був випадковим. Звідси випливає, що питання професійної орієнтації досить важливе. Одна з причин незадоволеності робітників - відсутність можливості підвищувати кваліфікацію. Про це заявили 19,7% опитаних. Робітники прагнуть перейти на ті підприємства, де вони зможуть підвищити розряд, і де їхня праця відповідно вище оплачуватиметься. Характерно, що 72,4% усіх звільнених робітників становить молодь, майже половина з них - випускники профтехучилищ, яких часто використовують не за кваліфікацією, а тому вони зацікавлені змінювати професію. Понад 70% звільнених за власним бажанням мають стаж роботи від 1 до 3 років. Найбільше звільнених припадає на робітників з 8-річною освітою. Звідси випливає, що плінність охоплює, в основному молодь, яка не має достатнього кваліфікаційного і виробничого досвіду, з нижчим загальвоосвітнім рівнем.

В роботі приведені результати дослідження за 5 років зміни у співвідношенні груп працюючих на підприємствах РВО, визначені темпи звільнення робочої сили, виведені індекси відносного звільнення працівників підприємств.

2.5. Аналіз професійно-кваліфікаційних показників підприємств об'єднання.

В умовах ринкових перетворень задовольнити потреби виробництва в кадрах можливо не за рахунок росту чисельності працюючих, а шляхом підвищення якості їх професійної підготовки.

В той же час за даними обстеження підприємств об'єднання з 1991 до 1994 року відбувалося різке зниження кількості навчених, підготовлених і перепідготовлених працівників. В 1992 р. цей показник знизився майже в 2 рази, в 1993 і 1994 рр. він зменшився відповідно в 6 і 7 разів відносно 1991 року. На жаль, 1992 рік відзначається зменшенням кількості осіб, які підвищили свою кваліфікацію, пройшли підготовку чи перепідготовку на Київській книжковій фабриці в 5,1 рази, на харківській книжковій фабриці ім.Фрунзе - в 4,5 рази, на Київській фабриці друкованої реклами - в 3,3 рази, на Одеській книжковій фабриці - в 9 разів. Проте, на таких підприємствах, як "Книга" (Київ), Київська книжкова друкарня наукової книги, Харківська друкарня №2 кількість осіб, що пройшли навчання, збільшилася в 1992 р. майже в 2 рази. А книжкові фабрики "Атлас" (Львів) та Білоцерківська поступово збільшують рівень кваліфікації своїх працівників, що характеризується щорічним ростом цього показника приблизно в 1,2 рази. В 1993 і 1994 рр. лише половина підприємств об'єднання провела роботу по підвищенню кваліфікації кадрів, серед яких тільки харківська книжкова фабрика ім.Фрунзе і Одеська книжкова фабрика підвищили даний показник.

На жаль, підприємства виділяють на підвищення кваліфікації дуже мало коштів. Конкретно ці цифри по підприємствах об'єднання показано в табл.І. У 1992 р. на підвищення кваліфікації витрати в собівартості продукції склали 0,05% від фонду оплати праці, а в 1994 р. цей показник склав 0,27%, що не може стимулювати вирішення такого важливого питання, як підвищення кваліфікації кадрів.

Витрати на професійне навчання та підвищення
кваліфікації кадрів РВО "Поліграфкнига"

№ пп	Назва підприємств	1992		1994	
		Сума коштів, витрачених на підготовку та підвищення кваліфікації кадрів, тис. крб.	В. % від фонду оплати пра-	Сума коштів, витрачених на підготовку та підвищення кваліфікації кадрів, млн. крб.	В. % від фонду оплати праці
1.	Головне підприємство	43,508	0,03	3	0,012
2.	Орендне підприємство Київська книжкова фабрика	127,0	0,31	13	0,16
3.	Акціонерне підприємство закритого типу "Книга"	-	-	103	1,16
4.	Київська нотна фабрика	-	-	-	-
5.	Київська книжкова друкарня наукової книги	-	-	-	-
6.	Київська фабрика друкованої реклами	35,3	0,17	1	0,023
7.	Білоцерківська книжкова фабрика	-	-	-	-
8.	Харківська книжкова фабрика ім. Фрунзе	6,58	0,01	-	-
9.	Харківська книжкова фабрика "Глобус"	6,829	0,01	35	0,31
10.	Харківська друкарня № 2	1,2	0,01	-	-
11.	Львівська книжкова фабрика "Атлас"	6,283	0,015	-	-
12.	Акціонерне товариство Одеська книжкова фабрика	13,95	0,08	-	-
	Всього	240,65	0,05	155	0,27

2.6. Впровадження основ менеджменту як необхідна перед-
умова забезпечення ефективної зайнятості спеціалістів.

У процесі дослідження виявлено сценарій використання робо-
чого часу керівним складом підприємств. Аналіз свідчить, що
понад 50% робочого часу керівники витрачають на перші три ти-
пи поведінки - замкненість, ритуал, проведення часу, яким від-
повідає відносно низька віддача у вигляді "одиниць заохочення",
а значить - малий заряд енергії. Їм належить переорієнтувати
свою діяльність на активність, прагнути до визнання і довіри.

Проведене самофотографування використання робочого часу
керівним складом підприємств свідчить про постійні перешкоди
в роботі (небажані втручання ззовні, часті зміни видів діяль-
ності тощо), які приводять до повторного "вдумування" в пере-
рвану роботу. За даними самофотографування керівникам доводить-
ся братися за нову справу кожних десять хвилин; якщо на підго-
товку до кожної справи виділити по тридцять секунд, то загаль-
ний час на "впрацювання" складе за день півгодини.

Тому необхідно прагнути до продовження інтервалів, під
час яких здійснюються комплекси робіт (без перерв). Належить
створювати взаємопов'язані блоки робіт, пакетувати роботи, то-
бто свідомо зводити їх до однотипних. Пакетування можна здійс-
нювати залежно від змісту робіт і видів діяльності, об'єднуюва-
ти дрібні, малозначимі справи, пакетувати найважливіші роботи.
День, наповнений змінами, повинен характеризуватися не множи-
ною перешкод і "сеансами одночасної гри", а добре спланованим,
бажаним поєднанням часових блоків, які складаються з дрібних
однотипних робіт і блоків, що створюються значними замкненими
процесами. В результаті дослідження були виявлені причини не-
раціонального використання робочого часу керівниками і спеці-
алістами (табл. 2).

Причини нераціонального використання робочого часу керівниками і спеціалістами

Елементи управлінської діяльності	Причини
Цілі Завдання	Нечітко визначені цілі, завдання; невміння відділити головне від другорядного; відсутність плану особистої роботи; невміння делегувати виконання потокових завдань підлеглим.
Рішення	Поступлення різних вказівок з одних і тих же питань від декількох керівників. Перевантаження дрібними питаннями, які потребують рішень; складність процедури узгодження питань і рішень.
Персонал	Підміна підлеглих працівників, низька виконавча дисципліна підлеглих, нестача допоміжного персоналу, відсутність самодисципліни.
Організаційно-виконавча система	Відсутність єдиного регламенту роботи, нечіткі розподіл обов'язків, виконання багатьох невластивих для даної посади обов'язків.
Робота з документами	Нераціональна система документообігу; велика кількість одержаних організаційно-розпорядливих документів, які вимагають прийняття відповідних заходів; плутанина і безсистемність в розташуванні документів на робочому столі керівника, рутинна система контролю виконання.
Проведення засідань, нарад	Загальні засідання, наради, їх тривалий характер; запізнення учасників, несвочасний початок засідань, нарад; невміння керівника направляти хід засідання наради; відсутність звички говорити коротко, ясно, по суті.

2.7. Принципи та критерій оцінки потреби в спеціалістах.

Присутність інформації про трудові ресурси та статеві-вікову структуру працюючих є основою кадрової політики. Можливі зміни статеві-вікової структури працюючих в майбутньому самі по собі становлять базу для зачасної переорієнтації господарської структури підприємств з урахуванням тенденцій розвитку. Наявність прогнозів кількості та професійного складу трудових ресурсів, а також стратегії розвитку підприємств дозволяють здійснити своєчасну підготовку потрібних спеціалістів.

В дисертаційній роботі пропонуються два показники використання робочої сили: рівень та ефект кваліфікації, які розподіляються за бальною системою. Чисельність працівників класифікують згідно одержаній ними освіти на групи. Кожну з груп оцінюють певною кількістю кваліфікаційних балів. Загальне число кваліфікаційних балів визначається як сума добутку кількості працівників однієї групи, помноженої на кількість кваліфікаційних балів цієї ж групи. Кількість балів по групі визначається, виходячи з числа років шкільної освіти, причому початкова освіта оцінюється одним балом (табл. 3).

Таблиця 3

Кваліфікаційна система балів

Група :	Освіта	Кількість кваліфікаційних балів
1.	Початкова	1
2.	Закінчили ПТУ	5
3.	Середня	10
4.	Повна середня спеціальна	14
5.	Вища	20

Рівень кваліфікації визначається як відношення загальної кількості кваліфікаційних балів до кількості осіб, які постійно працюють на підприємстві. Розрахунок робиться за формулою:

$$P_k = \frac{KB}{\Pi\Pi},$$

де P_k - рівень кваліфікації працюючих;

KB - загальна кількість кваліфікаційних балів;

$\Pi\Pi$ - число працівників, постійно працюючих на підприємстві.

Ефект кваліфікації можна визначити за наступною формулою:

$$E_k = \frac{ВП}{KB},$$

де E_k - ефект кваліфікації;

ВП - валова продукція підприємства.

Значення кваліфікаційної системи балів полягає в тому, що вона дозволяє оцінити якісну сторону відтворення робочої сили і розширити систему показників якісного характеру. Їх використання дозволить оцінити значення кваліфікації для розвитку продуктивних сил.

Для визначення соціально-економічної ефективності кадрової роботи від скорочення плинності спеціалістів доцільно використовувати наступну формулу:

$$E_{\Pi} = P_3 \left(1 - \frac{K_{\Pi 2}}{K_{\Pi 1}} \right),$$

де E_{Π} - економія від зниження витрат обігу;

$K_{\Pi 1}$ - фактичний рівень коефіцієнту плинності спеціалістів;

$K_{\Pi 2}$ - рівень коефіцієнту плинності спеціалістів після проведення заходів;

P_3 - середньорічні збитки підприємства від плинності спеціалістів;

В т.ч. P₃₁ - збитки, обумовлені зниженням продуктивності праці на протязі двох тижнів у звільнених працівників;

P₃₂ - збитки, викликані адаптацією знову прибувших спеціалістів;

P₃₃ - витрати на переназначення прийнятих спеціалістів;

P₃₄ - додаткові витрати, пов'язані з прийняттям і звільненням спеціалістів за власним бажанням;

P₃₅ - інші витрати.

2.8. Удосконалення підготовки кваліфікованих робочих кадрів.

В Україні інтелектуальний потенціал повинні формувати висококваліфіковані фахівці. Нестача час розробки єдиної концепції підготовки спеціалістів. За наявності в Україні сотень друкарень, шести заводів поліграфічного машинобудування, тисяч видавничих колективів різної форми власності (багато з яких мають свою поліграфічну базу), випускники поліграфічних навчальних закладів в абсолютній більшості одержують право на вільний вибір виду діяльності та місця роботи. А в цей час керівні та інженерні посади на підприємствах до 50% займають працівники без відповідної кваліфікації. Це приводить до неефективного використання устаткування, низької продуктивності праці, погіршення якості продукції, а часто і примітивізації поліграфічних виробів та видавничої продукції, порушення правил охорони праці і діючого законодавства у видавничій діяльності.

З метою ліквідації неузгодження між рівнем професійного розвитку (ПР) і складністю виконуваних функцій (СВФ) рекомендуємо щороку проводити аналіз їх відповідності. За фактором відповідності рівня ПР працівника посадовому просуванню (ПП) або СВФ можна виділити наступні типи ситуацій, які зустрічаються на підприємствах (табл.4).

Таблиця 4

Проектний механізм управління відповідністю рівня професійного розвитку посади та складності виконуваних функцій

Відповідність рівня проф. розвитку посади та складності вик. функц:	Ефективність управління (+) або (-)	Проектні рекомендації	
1	2	3	4
1. $PR = PP$ $PR = СВФ$	(+). Ефективність і результативність управління	(+). Задовolenня потреб за рахунок росту зарплати (+). Задовolenня статусно-ролевих і творчих потреб	Управління ситуацією з метою попередження зупинки або сповільнення професійного розвитку, посадового росту і зняття складності виконуваних функцій.
2. $PR > PP$ $PR > СВФ$	(-). Через відсутність цікавості до роботи, знижується ефективність і результативність в управлінні	(-). Незадов. зростаючих фіз. і дух. потреб через відсутність росту зарплати і цікав. до роботи	1. Управляти посадовим просуванням на підприємстві. 2. Доручати і матеріально стимулювати виконання складних функцій внутрішніх консультантів.
3. $PR < PP$ $PR < СВФ$	(-). Необгрунтовані витрати на управління (-). Низька оперативність, надійність і ефективність управління	(-). Не відбувається зростання потреб вищого рівня: творчих (самореалізація) і т. д.)	1. Більше стимулювати професійний розвиток за посадовою моделлю. 2. Знизити складність виконуваних функцій шляхом зменшення потреби в керуючому впливі за рахунок самоорганізації робітничих колективів. 3. Використовувати управлінське консультування і залучення тимчасових працівників. 4. При відсутності підвищення рівня професійного розвитку у відповідності з встановленими показниками і термінами переводити на допоміжні роботи

Для оцінки роботи поліграфічного підприємства з приводу професійного розвитку персоналу автор пропонує використовувати розроблений ним інтегральний індекс підвищення кваліфікації та рівень ротації спеціалістів. Інтегральний ріст рівня кваліфікації керівників і спеціалістів можна визначити за формулою:

$$I_k = I - \frac{\sum_{i=1}^n f_i}{\sum_{i=1}^n P_i}$$

де I_k - інтегральний індекс підвищення кваліфікації;

f і f_i - сумарні бали і-го працівника за результатами попередньої та поточної оцінок на основі посадової моделі;

n - загальна чисельність персоналу управління, який пройшов оцінку в згаданому році.

Рівень ротації спеціалістів пропонується визначати за формулою, як долю спеціалістів-універсалів:

$$P_p = \frac{\sum_{i=1}^m m_i}{C \times n}$$

де P_p - рівень ротації спеціалістів;

m - кількість спеціальностей, якими володіє спеціаліст;

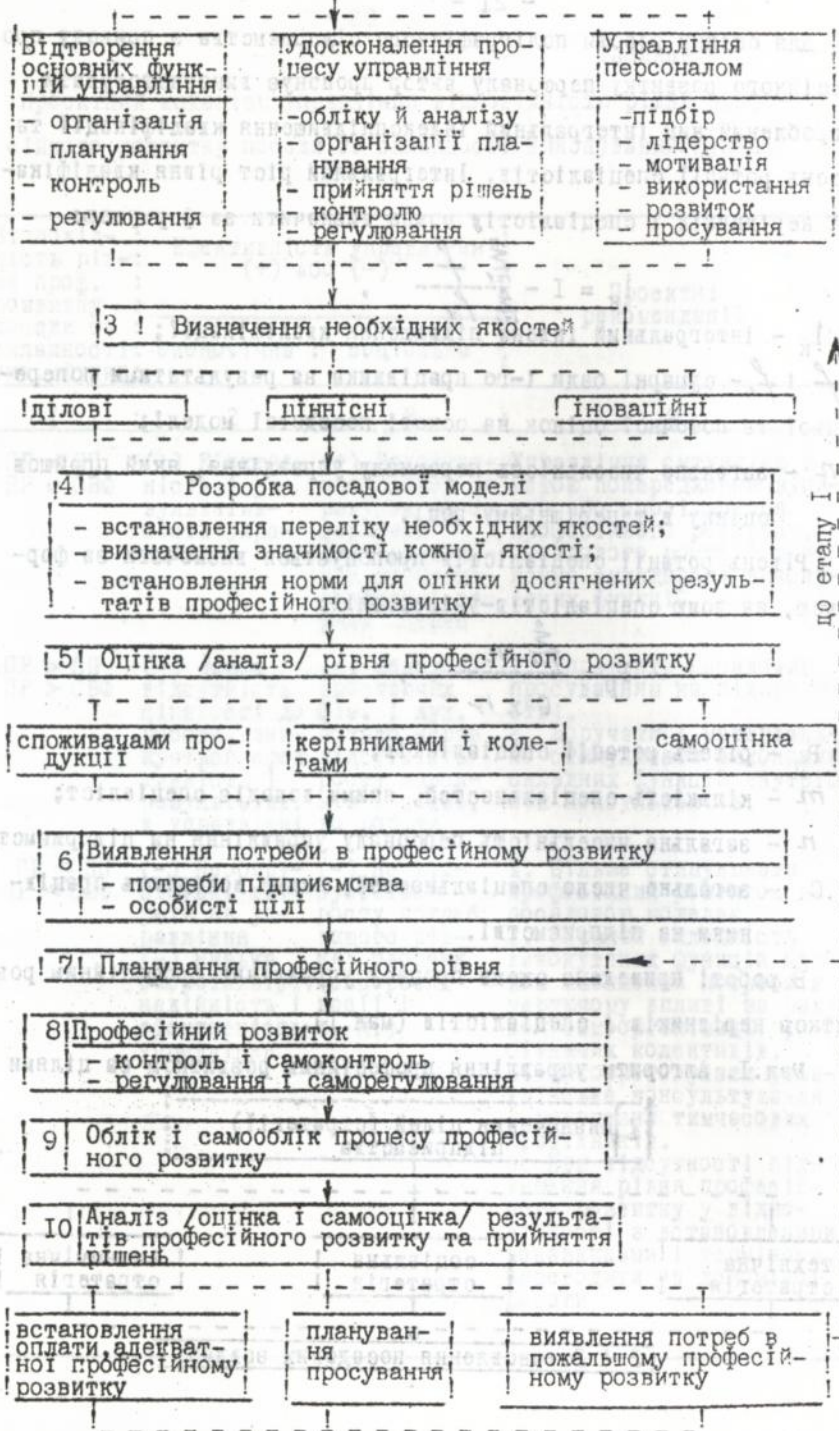
n - загальна чисельність персоналу управління на підприємстві;

C - загальне число спеціальностей, якими володіють працівники на підприємстві.

В роботі приведена схема процесу управління професійним розвитком керівників і спеціалістів (мал.1).

Мал.1. Алгоритм управління професійним розвитком за цілями





3. ВИСНОВКИ І РЕКОМЕНДАЦІЇ

Виявлення та врахування факторів ефективної зайнятості спеціалістів, а також орієнтація на формування оптимальної господарської структури регіону в умовах трансформації економічної системи, дозволяє зробити ряд необхідних пропозицій і рекомендацій.

1. Показавши еволюцію менеджменту на Заході з орієнтацією на управління зайнятістю, як головне джерело економічного і технологічного зростання, вивчено і узагальнено зарубіжний досвід застосування принципів менеджменту в системі забезпечення ефективної трудової зайнятості. Враховуючи особливості регіональної специфіки розвитку поліграфічної галузі пропонується впровадити основні принципи менеджменту на підприємствах.

2. На основі таймменеджменту визначені персональні критерії використання особистого часу, які повинні перетворитися в особисті нормативи і сприяти раціональному управлінню трудовою зайнятістю.

3. Обґрунтовано шляхи вдосконалення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, визначено напрями управління професійним розвитком персоналу підприємств.

4. Підготовка кваліфікованих спеціалістів повинне входити в число пріоритетних завдань керівництва поліграфічних підприємств. Для того щоб забезпечити ефективність виробництва, необхідно створити і зберігти добре навчений персонал. Державні органи управління повинні сприяти збільшенню фінансування підвищення кваліфікації кадрів.

5. Виявлено доцільні методи менеджменту в системі матеріального стимулювання спеціалістів з урахуванням рівня кваліфікації працівників.

4. ПУБЛІКАЦІЇ ПО ТЕМІ ДИСЕРТАЦІЇ:

- 4.1. Гирняк О.М., Гірченко Т.Д. Менеджмент - на поліграфіческие предприятия // Полиграфия. - М., 1992. - №5-(0,2д.а.).
- 4.2. Долішній М.І., Гірченко Т.Д. Взаємозв'язок принципів менеджменту і факторів формування ринку праці // Збірник "Соціально-економічні проблеми управління розвитком регіону в умовах трансформації економіки". - Львів, 1994 (I,4д.а.).
- 4.3. Гірченко Т.Д. Роль менеджменту в системі ефективного трудовикористання. Матеріали науково-практичної конференції Української академії друкарства. - Львів, 1994 (0,25д.а.).
- 4.4. Гірченко Т.Д. Регіональний аспект управління як фактор ефективного трудовикористання поліграфічних підприємств. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції "Проблеми економічної політики у вільних економічних зонах". - Чернівці, 1995 (0,25д.а.).
- 4.5. Гірченко Т.Д. Фактор раціонального трудовикористання // Палітра друку. - Львів, 1995. - №1 (0,3д.а.).
- 4.6. Гірченко Т.Д. Професійне навчання та підвищення кваліфікації працюючих як фактор раціонального трудовикористання // Економіка України. - Київ, 1995. - №10 (0,25д.а.).
- 4.7. Гирняк О.М., Гірченко Т.Д. Вдосконалення управління виробництвом на основі принципів менеджменту. Інформ. листок № 24І-92. Республ. інформ. об'єднання УкрНТІ. - Львів, ЦНТІ, 1992 (0,3д.а.).
- 4.8. Гірченко Т.Д. Фактори ефективного використання трудових ресурсів поліграфічних підприємств. Матеріали звітної конференції професорсько-викладацького складу наукових працівників і аспірантів. - Львів, 1995 (0,1д.а.).
- 4.9. Гірченко Т.Д. Соціально-економічна суть менеджменту і його місце у формуванні раціонального трудовикористання // Збірник "Поліграфія і видавнича справа". - Львів, 1996 (0,5д.а.).

4.10. Гірченко Т.Д. Формування й ефективне використання інтелектуального потенціалу економіки держави. Матеріали міжнародної наукової конференції "Національна еліта та інтелектуальний потенціал України". - Львів, 1996 (0,Ід.а.).

И О Т О И Я

Гірченко Т.Д. - The social-economic problems of specialist employment in the conditions of use of the management principles (by the example of printing factories). Thesis for dissertation on scientific degree of candidate of economic sciences in specialty 08.02.01 - "economics and labor market". Institute of regional investigations of the National Academy of Sciences of Ukraine, Lviv, 1996. The thesis manuscript, which presents the theoretical investigation in the sphere of the management of working resources, analyzed of their effective employment; analysis of working resources employment at the printing factories during the period of 1990 - 1996. The principles and criteria of the estimate of specialists' necessity, ways of training, additional training and qualification improvement have been established. The directions of training of qualified workers have been defined. The methodological approaches to the system of necessary stimulation with the aim of ensuring of effective specialists' employment have been discussed. Key words: management, employment of specialists, qualification improvement, necessary stimulation, professional training.

Гирченко Т.Д. - Соціально-економічні проблеми зайнятості спеціалістів в умовах застосування принципів менеджменту (на прикладі поліграфічних підприємств).

Дисертація на соискання ученої ступені кандидата економічних наук по спеціальності 08.09.02 - зайнятість і ринок праці. Інститут регіональних досліджень НАН України, Львів, 1996.

Захищається рукопис дисертації, в якій містяться теоретичні дослідження в області менеджменту трудових ресурсів, забезпечення їх ефективною зайнятістю; аналіз використання на поліграфічних підприємствах за період 1990-1994г.г. Установлені принципи і критерії оцінки потреби в спеціалістах, шляхи удосконалення підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації спеціалістів. Визначені напрями фінансування підготовки кваліфікованих робітничих кадрів. Розкриті методологічні підходи до системи матеріального стимулювання з метою забезпечення ефективною зайнятістю спеціалістів.

Ключові слова: менеджмент, зайнятість спеціалістів, підвищення кваліфікації, професійне навчання, матеріальне стимулювання.

A N N O T A T I O N

Girchenko T.D.- The social-economic problems of specialists' employment in the conditions of use of the management principles (by the example of printing factories).

Thesis for competition of scientific degree of candidate of economic sciences in speciality 08.09.02 - employment and labour market. Institution of regional investigations of the National Academy of Sciences of Ukraine, Lviv, 1996.

The thesis manuscript, which presents the theoretical investigation in the sphere of the management of working resources, ensuring of their effective employment; analysis of working resources employment at the printing factories during the period of 1990 - 1994. The principles and criterial of the estimate of specialists' necessity, ways of training, additional training and qualification improvements have been established. The directions of financing of qualified workers' training have been defined. The methodological approaches to the system of pecuniary stimulation with the aim of guaranteeing of effective specialists' employment have been discovered.

Key words: management, employment of specialists, qualification improvement, pecuniary stimulation, professional training.

155007

436680

AB 35.084