

Національна Академія наук України
Інститут проблем ринку та економіко-екологічних досліджень

На правах рукопису

Отаст

Окландер Тетяна Олегівна

**ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ
ПРОМИСЛОВОГО ВИРОБНИЦТВА
НА ОСНОВІ АКТИВІЗАЦІЇ
ТРУДОРЕСУРСНОГО ФАКТОРА**

Спеціальність 08.07.01 — Економіка промисловості

+ 08.09

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Одеса — 1997



Дисертація є рукописом

Робота виконана в Інституті проблем ринку та економіко-екологічних досліджень Національної Академії наук України.

Науковий керівник: кандидат економічних наук,
КОРОВКІН Віктор Павлович

Офіційні опоненти: академік НАН України, доктор економічних наук, професор
ЧУМАЧЕНКО Микола Григорович,
доктор економічних наук, професор
ШУТОВ Микола Ігоревич.

Провідна організація: Одеський державний політехнічний університет,
Міністерство освіти України, м. Одеса.

Захист відбудеться "26" червня 1997 р. на засіданні спеціалізованої вченої Ради Д 05.12.01 для захисту дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора наук в Інституті проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України за адресою: 270044, м. Одеса-44, Французький бульвар, 29.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотечі Інституту проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України за адресою: 270044, м. Одеса-44, Французький бульвар, 29.

Автореферат розіслано "15" травня 1997 р.

Вчений секретар
Спеціалізованої вченої Ради,
кандидат економічних наук

Тараканов М. Л.

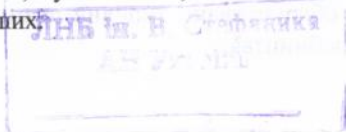
1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

1.1. Актуальність теми дослідження. В умовах переходу до ринкової економіки, коли більшість промислових підприємств знаходяться в кризовому стані, а багато з них опинилися на «межі виживання», серед факторів підвищення ефективності виробництва на одне із перших місць висувається активізація трудових ресурсів фактору. Така активізація може бути здійснена за рахунок використання організаційно-економічних заходів, реалізація яких не потребує великих грошових витрат. Тому потрібно привести у відповідність з новими реаліями стратегію, тактику, організаційну структуру, зміст діяльності кадрових підрозділів промислових підприємств, які об'єктивно зацікавлені вже не стільки в забезпеченні трудовими ресурсами, скільки в створенні ефективного організаційно-економічного механізму їх раціонального використання.

У теперішній час мобілізація трудових ресурсів фактору промисловості висувається в число критичних факторів комерційного успіху та створює передумови для перемоги у конкурентній боротьбі. Підвищення ефективності виробництва багато в чому залежатиме від залучення кращих спеціалістів. Кадрова політика все більше буде ґрунтуватися на прогнозуванні в сфері найму, бажанні утримати кваліфікованих працівників, удосконаленні методів винагороди.

У цьому зв'язку розробка рекомендацій по створенню організаційно-економічного механізму мобілізації трудових ресурсів фактору підвищення ефективності промислового виробництва, має наукову актуальність та практичну значимість.

У процесі роботи над дисертацією автор спирався на праці фахівців, що спеціалізуються в цій проблематиці: Амоші А. І., Андрієнко В. Ф., Бляхмана Л. С., Богині Д. В., Буркинського Б. В., Грачова М. В., Долішнього М. І., Зайцева О. П., Костіна Л. А., Лукінова І. І., Онікієнко В. В., Стешенко В. С., Чумаченко М. Г. та інших.



1.2. Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є розробка елементів підвищення ефективності промислового виробництва на основі організаційно-економічного механізму мобілізації трудових ресурсів.

Досягнення поставленої мети обумовило необхідність вирішення наступних завдань:

розробки концепції підвищення ефективності промислового виробництва на основі мобілізації трудових ресурсів;

узагальнення прогресивних тенденцій управління трудовими ресурсами в промисловості;

оцінки сучасного стану кадрової роботи в промисловості;

визначення стратегії і тактики діяльності кадрової служби в промисловості;

обґрунтування типового плану кадрового забезпечення виробництва; розробки нової організаційної структури кадрової служби промислових підприємств та вдосконалення системи економічного стимулювання праці;

формулювання критерія ефективності і створення методики розрахунку показника результативності функціонування системи управління трудовими ресурсами в промисловості.

1.3. Об'єкт дослідження. Об'єктом дослідження є трудовий ресурсний фактор підвищення ефективності промислового виробництва.

1.4. Предмет дослідження. Предметом дослідження є організаційно-економічні механізми підвищення ефективності промислового виробництва.

1.5. Методика дослідження. Для вирішення поставлених завдань використовувались методи системного аналізу, експертних оцінок, економіко-математичні методи.

1.6. Наукова новизна дослідження. Полягає в наступному: розроблена концепція підвищення ефективності промислового виробництва на основі активізації трудових ресурсів;

визначені стратегія і тактика ефективного управління трудовими ресурсами з метою підвищення ефективності промислового виробництва;

запропоновані організаційна структура кадрової служби та економічний механізм стимулювання праці в промисловості;

обґрунтовано типовий план кадрового забезпечення промислового виробництва;

сформульовано критерій ефективності та запропонована методика розрахунку показника результативності функціонування системи управління трудовими ресурсами в промисловості.

1.7. Практична цінність дослідження. Полягає в розробці механізму підвищення ефективності виробництва на основі вдосконалення організаційної структури управління трудовими ресурсами, професійного навчання працюючих, стимулювання праці робітників промисловості.

Реалізація пропозицій дозволить підвищити продуктивність праці, знизити плінність кадрів та рівень браку, оптимізувати строки впровадження нової техніки і переходу на випуск нової продукції.

1.8. Апробація роботи та реалізація результатів дослідження. Висновки і пропозиції дисертаційного дослідження доповідались на науково-практичних і науково-методичних конференціях: «Соціально-економічні проблеми механізму трудовозбереження в нових умовах господарювання» (м. Тернопіль, 1990 р.); «Україна: становлення незалежності. Зміст і методика висвітлення в курсах соціальних та гуманітарних наук» (м. Одеса, 1993 р.); «Становлення нової економічної системи в Україні» (м. Львів, 1994 р.); «Економіка перехідного періоду: проблеми і рішення» (м. Херсон, 1996 р.).

Окрім положення дисертаційної роботи знайшли практичне втілення в роботі ВАТ «Нептун».

1.9. Публікації. Головні положення дисертації відображено в 7 друкованих роботах загальним обсягом 3,3 д. а.

1.10. Обсяг і структура роботи. Дисертація складається із вступу, трьох глав, заключення, переліку використаної літератури, додатків, нараховує 160 сторінок машинописного тексту, в тому числі 16 таблиць, 12 малюнків, 4 додатки.

2. КОРОТКИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі обгрунтовано актуальність вибраної теми, сформульовані цілі і завдання дослідження, відображені наукова новизна та практична значимість дисертаційної роботи.

У першому розділі «Концепція підвищення ефективності промислового виробництва на основі мобілізації трудових ресурсів» наведено авторське трактування теоретичних основ мобілізації і управління трудовими ресурсами в промисловості. Узагальнено відповідний закордонний досвід. Розділ складається із трьох параграфів, які послідовно розкривають теорію та практику мобілізації та управління трудовими ресурсами в промисловості.

У другому розділі «Оцінка сучасного стану кадрової роботи в промисловості (на прикладі підприємств Одеської області)» запропонована класифікація причин пасивності кадрових підрозділів, розглянута їх організація, планування та зміст діяльності. Розділ складається із трьох параграфів, зміст яких відображає особливості існуючої практики кадрової роботи в промисловості.

У третьому розділі «Елементи організаційно-економічного механізму мобілізації трудових ресурсів підвищення ефективності виробництва» представлені теоретичні основи побудови системи мобілізації та управління трудовими ресурсами в промисловості, наведена методика розрахунку показника ефективності її функціонування. Розділ складається із чотирьох параграфів, у яких містяться напрямки вдосконалення кадрової роботи в промисловості.

Заключення містить основні висновки і рекомендації по результатам проведеного наукового дослідження.

3. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ ДИСЕРТАЦІЇ

3.1. Розроблена концепція підвищення ефективності промислового виробництва на основі активізації трудових ресурсів.

На теперішньому етапі формування ринкових відносин у економіці України зростає значення ефективного використання трудових ресурсів.

Жорсткі умови конкуренції в промисловому виробництві потім вимагають кардинальних змін в підходах до використання трудових ресурсів в промисловості.

Автор пропонує такі теоретичні засади управління трудовими ресурсами в промисловості — визначення, зміст, сутність, мету, принцип.

Управління трудовими ресурсами в промисловості — це метод підвищення ефективності використання трудових ресурсів шляхом використання організаційно-економічного механізму координації кадрових функцій — системи управління трудовими ресурсами.

Зміст управління трудовими ресурсами в промисловості складає сукупність семи кадрових функцій: набір, підготовка, розстановка, перепідготовка, професійно-кваліфікаційне зростання, оплата праці, стимулювання праці.

Сутність управління трудовими ресурсами промислового підприємства полягає в тому, щоб впроваджуючи відповідні системи, отримувати додатковий ефект за рахунок раціональної взаємодії вказаних кадрових функцій. Цей синергійний ефект забезпечує досягнення поставленої мети.

Мета управління трудовими ресурсами промислового підприємства — оптимізація соціально-економічної ефективності використання трудових ресурсів.

Управління трудовими ресурсами в промисловості ґрунтується на принципі комплексності, який знаходить свій прояв у трьох теоретичних положеннях:

розглядання набору, підготовки, розстановки, перепідготовки, професійно-кваліфікаційного зростання трудових ресурсів, оплати і стимулювання праці як єдиного процесу руху кадрів;

впровадження системи управління трудовими ресурсами (єдиної кадрової служби та плану кадрового забезпечення виробництва) — організаційно-економічного механізму координації дій спеціалістів різних відділів, що пов'язані з виконанням всього набору кадрових функцій;

використання агрегованого показника, що характеризує соціально-економічну ефективність функціонування системи управління трудовими ресурсами, який окрім витрат, що обумовлені набором, підготовкою, розстановкою, перепідготовкою, професійно-кваліфікаційним зростанням трудових ресурсів, оплатою і стимулюванням праці, враховує втрати прибутку внаслідок їх нерационального використання.

Система управління трудовими ресурсами в промисловості — це інтегрована організаційна форма — єдина кадрова служба, яка в своїй діяльності керується управлінською процедурою — планом кадрового забезпечення.

3.2. Визначені стратегія і тактика ефективного управління трудовими ресурсами

Стратегія кадрової служби повинна полягати в тому, щоб певні трудові ресурси знаходились в необхідній кількості необхідної якості в потрібний час у потрібному місці з мінімальними витратами, що зумовлені їх

рухом (набором, підготовкою, розстановкою, перепідготовкою, професійно-кваліфікаційним зростанням, оплатою і стимулюванням праці, втратою прибутку внаслідок втрачених можливостей, пов'язаних з нерациональним використанням робочої сили). Сформульовану стратегію автор пропонує називати стратегією забезпечення трудовими ресурсами «точно вчасно». У контексті реалізації даної стратегії запропонована тактика дій кадрової служби в промисловості, яка складається із 13 етапів (мал. 1).

3.3. Запропоновані організаційна структура кадрової служби промислового підприємства і економічний механізм стимулювання праці

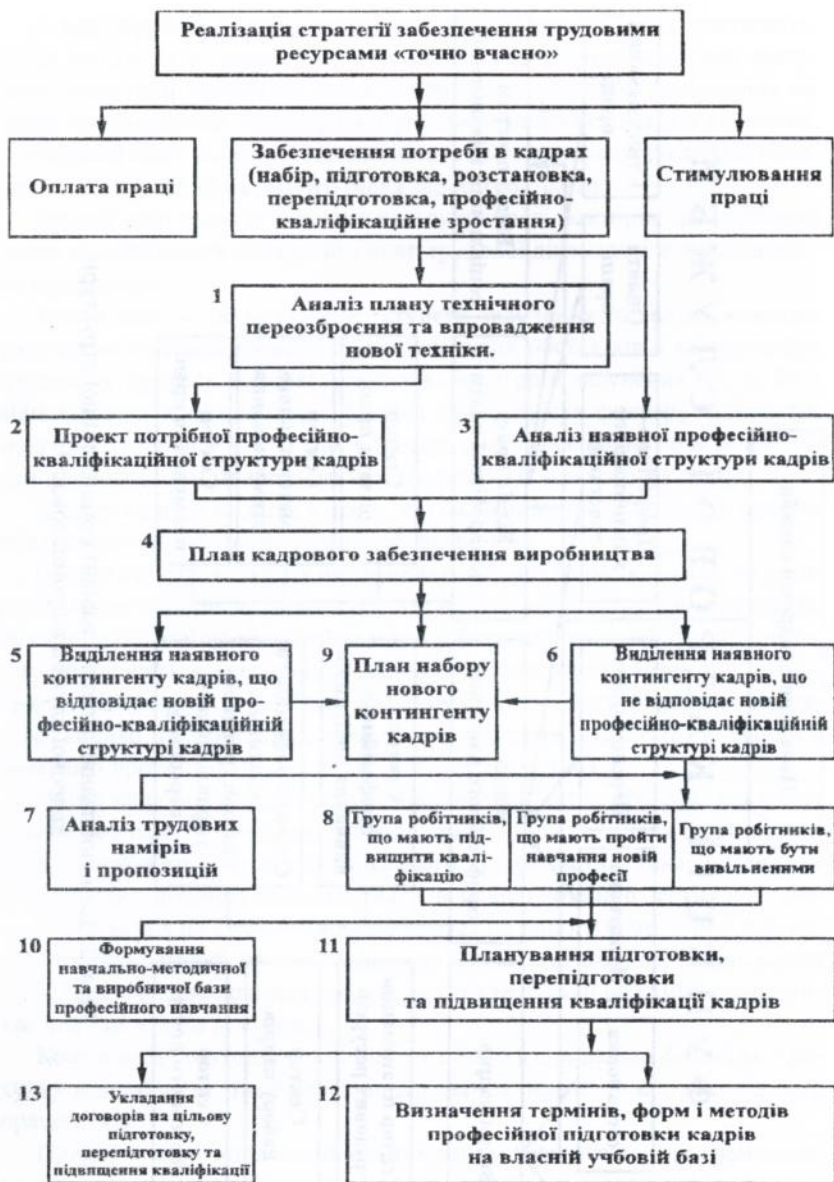
Кадрова служба повинна монополярно сконцентрувати «у своїх руках» роботу по виконанню всього набору кадрових функцій як для робітників, так середнього та вищого управлінського персоналу. Тому, щоб бути на рівні нових вимог, їй потрібно надати широкі повноваження, укомплектувати кваліфікованими спеціалістами — економістами, юристами, соціологами, психологами, обладнати сучасними інформаційно-технічними засобами. Така служба повинна стати кадровим центром, осередком усіх повноважень у сфері управління трудовими ресурсами, якому по відповідним питанням підпорядковані лінійні виробничі ланки. Автором запропоновано типовий варіант організаційної структури кадрової служби промислового підприємства (мал. 2).

Набір та розстановка закріплені за відділом кадрів, підготовка і професійно-кваліфікаційне зростання — за відділом професійного навчання, оплата та матеріальне стимулювання праці — за відділом праці та заробітної плати, додаткове стимулювання — за відділом програм соціального забезпечення.

Запропонований економічний механізм як би «вмонтовано» в організаційну структуру єдиної кадрової служби. Ним керують співробітники відділу праці та заробітної плати і відділу програм соціального забезпечення. Економічний механізм мобілізації здібностей персоналу підприємств складається з двох частин: основні форми матеріальної винагороди (зарплата, премії, участь у розподілі прибутків, отримання прибутку від акціонерного капіталу) та додаткові форми стимулювання (соціальні виплати і програми).

Автор запропонував систему розрахунку заробітної плати, яка ґрунтується на ринковому підході. Вона базується на двох принципах:

- орієнтація працівників на досягнення високих кінцевих результатів;
- конкурентоздатність розміра заробітної плати.



Мал. 1. Схема запропонованої тактики дій кадрової служби промислового підприємства



Мал. 2. Запропонований типовий варіант організаційної структури кадрової служби в промисловості.

Розмір заробітної плати ставиться в залежність від трьох показників: місця робітника в професійно-посадовій ієрархії; умов трудової діяльності; величини заробітної плати аналогічних категорій працюючих на інших підприємствах. Розрахунок зарплати повинен включати п'ять етапів.

Перший етап полягає у складанні штатного розкладу, розробки посадових інструкцій та базисного рівня заробітної плати.

Другий етап полягає у визначенні сукупності факторів, що найбільш повно відображають конкретні умови трудової діяльності кожної категорії працюючих.

Третій етап — це визначення ступеня залучення та впливу кожного фактора на якість виконання функціональних обов'язків в конкретному трудовому процесі. Виділяється кілька категорій залучення (А, Б, В) з відповідними коефіцієнтами. Менша залученість фактору відповідає меншому коефіцієнту, і навпаки. Інтегральний коефіцієнт по всім факторам дорівнює сумі індивідуальних коефіцієнтів кожного фактора.

Четвертий етап полягає у тому, що базисний рівень зарплати працівника помножується на інтегральний коефіцієнт.

П'ятий етап ґрунтується на вивченні ситуації на ринку праці, на оцінці діяльності підприємств-конкурентів у використанні трудових ресурсів. Розмір заробітної плати певних категорій працівників даного підприємства порівнюється з середньою величиною аналогічних категорій на підприємствах конкурентів. Якщо на даному підприємстві зарплата виявляється вищою, то її базовий рівень зменшується на заздалегідь вказаний у контракті процент, якщо нижчою — то збільшується.

Автор запропонував систему соціальних виплат та програм, яка є частиною загального пакету винагороди працівників і сприяла б активізації трудоресурсного фактора промислового підприємства. Така система, як нам здається, повинна функціонувати на основі принципу гнучкості, тобто є обмеження по сумі соціальних виплат на одного працівника, але немає обмежень по вибору тих соціальних виплат, які йому необхідні. Більш того, дана система повинна поширюватися не тільки на самих працівників, але і на членів їх сімей.

Кошти на її реалізацію повинні поступати в спеціальні фонди як з рахунку підприємств, так і через відрахування певних сум з доходів його працівників.

Пріоритетними видами соціальних виплат та програм є програми охорони здоров'я, соціального страхування, пенсійного забезпечення, заощаджень.

3.4. Обґрунтовано типовий план кадрового забезпечення промислового виробництва

У теперішній час у організаційній структурі промислового підприємства присутні три підрозділи, що підпорядковані різним керівникам — відділ кадрів, відділ підготовки кадрів, відділ праці та заробітної плати. Перший розробляє план набору, другий — план професійного навчання, третій — план з праці та заробітної плати. Організаційна роз'єднаність приводить до нестачі координації в плановій і оперативній діяльності кадрових підрозділів, яка, як свідчать дослідження, знаходить свій вияв у відсутності зв'язку кількісно-якісної структури трудових ресурсів з техніко-технологічним рівнем виробництва. Автор пропонує план кадрового забезпечення виробництва, який повинна складати єдина кадрова служба промислового підприємства у відповідності з запропонованою раніше стратегією і тактикою її дій.

3.5. Сформульовано критерій ефективності та запропонована методика розрахунку показника результативності функціонування системи управління трудовими ресурсами промислового виробництва.

Критерій ефективності функціонування системи управління трудовими ресурсами промислового підприємства, на наш погляд, полягає в мінімізації сукупних витрат, що пов'язані з рухом трудових ресурсів, на одного працюючого, при умові 100% виконання договірних зобов'язань. Такий критерій вибраний нами виходячи з того, що система управління трудовими ресурсами, в свою чергу, є однією із підсистем управління підприємством. Відомо, що ефективність діяльності підсистеми потрібно визначати в залежності від її вкладу в діяльність системи, тобто чим менше витрати підсистеми (при умові результативності роботи системи), тим більш ефективною є її робота.

На основі вказаного критерія, для оцінки ефективності діяльності системи управління трудовими ресурсами промислового підприємства, пропонується використовувати агрегований показник, який окрім власне витрат, що обумовлені набором, підготовкою, розстановкою, перепідготовкою, професійно-кваліфікаційним зростанням трудових ресурсів, оплатою та стимулюванням праці враховує також втрати прибутку внаслідок втрачених можливостей, що пов'язані з їх нераціональним використанням.

На агрегований показник накладається одне обмеження — якісне обслуговування споживачів, яке проявляється у мірі виконання підприємством своїх договірних зобов'язань. Таким чином, чим менші сукупні вит-

рати, пов'язані з рухом трудових ресурсів (включаючи вказані втрати прибутку) на одного працюючого, при умові 100% виконання договірних зобов'язань, тим більш ефективним є управління трудовими ресурсами промислового підприємства. Новизна запропонованого нами показника полягає у тому, що окрім витрат, пов'язаних з виконанням всього набору кадрових функцій в ньому враховуються втрати прибутку внаслідок втрачених можливостей, які викликані нерациональним використанням кадрів. Таких втрат може бути багато: із-за плинності кадрів, високого рівня браку, нерациональної розстановки кадрів, зверхнормативних строків переходу на випуск нової продукції і ін.

Нижче наведена методика розрахунку агрегованого показника результативності управління трудовими ресурсами:

$$Q = \sum_{i=1}^6 \frac{Z_i}{A_i} + \sum_{j=1}^n \frac{P_j}{A_j} \rightarrow \min, \quad (1)$$

$$\text{при } \sum_{l=1}^k \sum_{m=1}^p a_{lm} = \sum_{l=1}^k \sum_{m=1}^p b_{lm}$$

де Q — агрегований показник ефективності управління трудовими ресурсами;

Z_i — витрати по i виду функції кадрової служби;

i — вид функції кадрової служби, ($i = \overline{1, 6}$);

A_i — чисельність працівників, що відповідає i витратам;

P_j — втрати прибутку внаслідок втрачених можливостей, що пов'язані з нерациональним використанням трудових ресурсів;

j — вид втрат, ($j = \overline{1, n}$);

A_j — чисельність працівників, що відповідає j витратам;

a_{lm} — обсяг готової продукції l виду, що поставляється m споживачу,

($l = \overline{1, k}$), ($m = \overline{1, p}$);

b_{lm} — потреба в l виді готової продукції m споживача.

Втрати прибутку внаслідок нерационального використання робітників можуть бути виявлені через відповідні втрати, які виникають на підприємстві тому, що реальна продуктивність праці є меншою за потенціальну. Серед основних причин відносно низької продуктивності праці, як відомо, виділяють: плинність кадрів, рівень браку, зверхнормативні строки переходу на випуск нової продукції і/або освоєння нової техніки. Таким чином, втрати прибутку внаслідок втрачених можливостей, з певною часткою умовності, можуть бути прирівнені до суми втрат прибутку, обумовлених зверхнормативною плин-

ністю кадрів (Ппл), втрат прибутку, що супроводжують високий рівень браку (Пбрак). втрат прибутку, що пов'язані з зверхномативними строками переходу на випуск нової продукції і/або освоєння нової техніки (Пстрок):

$$\Pi = \Pi_{\text{пл}} + \Pi_{\text{брак}} + \Pi_{\text{строк}} \quad (2)$$

В свою чергу:

$$\Pi_{\text{пл}} = \sum_{i=1}^m (N_{\text{план}_i} - N_{\text{факт}_i}) \cdot P_{\text{серед}} \quad (3)$$

де: $N_{\text{план}_i}$ — планова норма виробітку i робітника у вартісному виразі;

$N_{\text{факт}_i}$ — фактична норма виробітку i робітника у період впрацювання у вартісному виразі;

$P_{\text{серед}}$ — середня рентабельність продукції;

i — кожний знову прийнятий робітник;

m — кількість знову прийнятих.

$$\Pi_{\text{брак}} = \sum_{i=1}^m B_{\text{факт}_i} \cdot P_{\text{серед}} \quad (4)$$

де: $B_{\text{факт}_i}$ — фактичний обсяг браку i робітника у вартісному виразі;

i — кожний робітник, що вчинив брак;

m — кількість робітників, що вчинили брак.

$$\Pi_{\text{строк}} = \sum_{j=1}^m O_{\text{план}_j} \cdot (t_{\text{факт}_j} - t_{\text{план}_j}) \cdot P_{\text{серед}} \quad (5)$$

де: $O_{\text{план}_j}$ — плановий добовий обсяг виробництва j підрозділу у вартісному виразі;

$t_{\text{факт}_j}$ — фактичні строки переходу на випуск нової продукції і/або освоєння нової техніки для j підрозділу, у днях;

$t_{\text{план}_j}$ — планові строки переходу на випуск нової продукції і/або освоєння нової техніки для j підрозділу, у днях;

j — кожний відповідний підрозділ;

m — кількість відповідних підрозділів.

Запропонований показник може бути використаним не тільки при визначенні динаміки результативності управління трудовими ресурсами на одному підприємстві, він може бути застосованим також при порівнянні ефективності вказаної діяльності на різних підприємствах незалежно від форми власності, галузевої та відомчої належності, характеру реалізуємої продукції, розмірів підприємства і ін.

4. ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Результати проведених досліджень дозволили зробити наступні висновки та рекомендації.

4.1. Ефективність промислового виробництва залежить від раціонального використання його факторів: основних фондів, матеріальних ресурсів, трудових ресурсів. Здатність підтримувати і стимулювати їх продуктивне використання є вирішальним у досягненні економічного зростання. Втрата керованості кожним з них може стати причиною кризи виробництва. Постійне підтримання рівня відповідності факторів виробництва (суб'єктивного та об'єктивного) являє собою достатньо складне завдання. Баланс якісних характеристик обох сторін виступає лише як тенденція, що деформується, по-перше, відхиленням масштабів підготовки кадрів від потреби в них; по-друге, невідповідністю рівня професійно-кваліфікаційної підготовки працівників вимогам виробництва; по-третє, безсистемним характером форм стимулювання ефективної праці та ін.

4.2. Вивчення ситуації з використанням трудових ресурсів фактора виробництва свідчить, що в організаційній структурі промислового виробництва діють три, підпорядковані різним керівникам кадрових підрозділи. Організаційна роз'єднаність веде до нестачі координації в їх діяльності. Кадрові підрозділи пасивні, не проводять активну, творчу політику, що формувала б необхідну кількісно-якісну структуру трудових ресурсів. Вони, як правило, тільки реєструють операції, що пов'язані з кадровою роботою, тобто є лише своєрідною бухгалтерією кадрової роботи. Переважно реєструюча спрямованість діяльності кадрових підрозділів визначає: їх відносно невелику чисельність; невисокий професійний та освітній рівень, передусім працівників відділів кадрів.

4.3. Для активізації трудових ресурсів фактора в промисловості необхідна організаційна інтеграція його кадрових підрозділів у єдину кадрову службу, яка відповідає за всі управлінські аспекти роботи з трудовими ресурсами і контролює всі стадії їх «життєвого циклу», починаючи з набору та закінчуючи вивільненням.

4.4. Основними напрямками діяльності кадрової служби в промисловості повинні стати: по-перше, проведення аналізу проблем праці, організації праці, оцінка потенційних можливостей працівників, здійснення набору і створення дієздатного виробничого колективу; по-друге, безпосереднє керівництво трудовими процесами, оцінка виконання завдань, матеріальна винагорода, просування і переміщення кадрів, планування кар'єри, забезпечення можливостей підвищення кваліфікації; по-третє, вдосконалення організації і планування трудових ресурсів; в-четвертих, прогнозування змін у області праці, реалізація програм перепідготовки

персоналу, здійснення якісних змін у системі управління працею. При цьому необхідна ув'язка цих компонентів в єдину цілісну систему. Комплексність повинна розглядатися як основна умова ефективного управління трудовими ресурсами.

4.5. Економічний механізм стимулювання високоефективної праці повинен складатися із основних форм матеріальної винагороди і соціальних виплат, які у сукупності забезпечували б зацікавленість та повне розкриття потенційних можливостей працівників.

4.6. Оцінювати результативність діяльності кадрової служби необхідно за допомогою агрегованого показника, який окрім витрат, що обумовлені виконанням кадрових функцій, враховує втрати прибутку внаслідок втрачених можливостей, які пов'язані з нераціональним використанням трудових ресурсів.

5. ПУБЛІКАЦІ ПО ТЕМІ ДИСЕРТАЦІЇ

- 5.1. Окландер Т. О. Организационно-экономический механизм активизации человеческого фактора в промышленных корпорациях США и ФРГ. — Одесса: ИПРЭИ НАН Украины, 1996. — 14 с.
- 5.2. Окландер Т. О. Совершенствование кадровой работы на промышленном предприятии. — Одесса: ИПРЭИ НАН Украины, 1996. — 22 с.
- 5.3. Окландер Т. О. Концепция управления трудовыми ресурсами промышленного предприятия // Проблемы экономики переходного периода / Под ред. Бутенко А. И. — Одесса: ИПРЭИ НАН Украины, 1997. — С. 135-141.
- 5.4. Окландер Т. О. Теоретичні основи побудови системи управління трудовими ресурсами підприємства // Становлення нової економічної системи в Україні. ч. 4. Під ред. Башнянина Г. І. — Львів: ЛТЕІ, 1994. — С. 56-58.
- 5.5. Окландер Т. О. Управління якістю підготовки трудових ресурсів на промислових підприємствах // Україна: становлення незалежності. ч. 4. Під ред. Кормич Л. І. — Одеса: ОДУ, 1993. — С. 72-74.
- 5.6. Окландер Т. О. Необходимость комплексного подхода к обучению кадров на производстве / Сб.: Социально-экономические проблемы механизма трудосбережения в новых условиях хозяйствования. — К.: НИЭИ, 1990. — С. 187-188.
- 5.7. Окландер Т. О. Повышение эффективности деятельности промышленных предприятий путем совершенствования управления трудовыми ресурсами / Сб.: Экономика переходного периода: проблемы и решения. — Херсон: МИБ, 1996. — С. 25.

АННОТАЦИЯ

ОКЛАНДЕР Т. О. Повышение эффективности промышленного производства на основе активизации трудовых ресурсов фактора.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.07.01 — Экономика промышленности. — Одесса: Институт проблем рынка и экономико-экологических исследований НАН Украины, 1997.

Защищаемая диссертация является рукописью, в которой рассмотрена проблема повышения эффективности промышленного производства за счет активизации трудовых ресурсов фактора. Обобщен прогрессивный опыт, предложен организационно-экономический механизм мобилизации кадрового потенциала, рекомендована методика расчета интегрированного показателя результативности его функционирования.

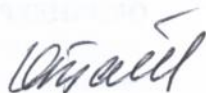
ANNOTATION

Oklander T. O. Increasing of efficiency of industrial production on the ground of activation of manpower resources factor.

A thesis for competition for Candidate of economical science degree after speciality 08.07.01 — Economics of industry. — Odessa: Institute of market problems and economical-ecological research of National Academy of Sciences of Ukraine, 1997.

In the dissertation it was researched a problem of increasing the efficiency of industrial production by activation of manpower resources factor. It was generalized a progressive experience, it was proposed the organisational-economical mechanism of mobilisation of personnel's potential, it was recommended the methods of calculation the integrated indicator of efficiency of its functioning.

Ключові слова: ефективність виробництва, організаційно-економічний механізм, трудоворесурсний фактор виробництва, агрегований показник результативності, управління трудовими ресурсами.



Підписано до друку . Формат 60×84/16. Обсяг 1 др. арк. Наклад 100 прим. Зам. № 50.
22. 04. 97 р.

Надруковано в видавництві "Астропринт"
Одеса. 270058, Французький б-р, 24/26.
Тел. 26-98-82, 68-77-33.

435673

AB 37.793