

*На правах рукописи*

Купцова Александра Семёновна

**УПРАВЛЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ  
ПРЕДПРИЯТИЙ МАШИНОСТРОЕНИЯ**

Специальность 08.00.05. – экономика и управление народным хозяйством  
(экономика, организация и управление предприятиями, отраслями,  
комплексными – промышленность; экономика труда)

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание учёной степени  
кандидата экономических наук

Ижевск

2008

Работа выполнена в ГОУ ВПО «Нижегородский государственный  
университет им. Н.И. Лобачевского»

Научные руководители — доктор экономических наук, профессор  
Удалов Федор Егорович  
кандидат экономических наук, доцент  
Алехина Ольга Федоровна

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор  
Некрасов Владимир Иванович  
кандидат экономических наук, доцент  
Картазаева Ирина Петровна

Ведущая организация — Волго-Вятская академия  
государственной службы

Защита состоится «23» декабря 2008г. в 13-00 на заседании  
диссертационного совета ДМ 212275.04. в Удмуртском государственном  
университете по адресу: 426034, г. Ижевск  
ул. Университетская 1, корп. 4, ауд. 440.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Удмуртского  
государственного университета, с авторефератом — на официальном сайте  
Удмуртского государственного университета <http://v4.udsu.ru/>

Автореферат разослан « » ноября 2008г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета  
кандидат экономических наук,  
профессор

Баскин А.С.

## **I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ**

**Актуальность темы исследования.** Основу народно-хозяйственного комплекса России как одной из крупнейших стран мира должно составлять крупное машиностроительное производство. Разрушительные процессы 90-х годов XX столетия особенно остро затронули именно эту сферу российской промышленности. Наметившийся подъем российской экономики должен в первую очередь относиться к её машиностроительному комплексу, восстановление и развитие которого требует разработки четкой программы его стратегического развития на базе современных достижений научно-технического прогресса. Анализ современной ситуации в машиностроении показал, что перед ним стоят по меньшей мере две основополагающие проблемы: технико-технологическое кардинальное обновление и кадровое обеспечение практически всех функциональных сфер деятельности машиностроительных предприятий. В этой связи исследование проблем стратегического развития предприятий на современном инновационном уровне, и как одной из важнейших задач этого развития — кадровой проблемы, не вызывает сомнений в своей актуальности.

Направления диссертационных исследований соответствуют п.15.4 (инструменты внутрифирменного и стратегического планирования на промышленных предприятиях, отраслях и комплексах), п.15.26 (методологические и методические подходы к решению проблем в области экономики, организации и управления отраслями и предприятиями машиностроительного комплекса), п.8.10 (производительность и эффективность труда, методы измерения, факторы и резервы повышения), п.8.17 (управление персоналом и человеческими ресурсами как условие роста эффективности экономики труда — цели, функции, методы, принципы, эволюция подходов, кадровая политика и стратегия) паспорта специальностей ВАК.

**Степень научной разработанности проблемы.** Проблемы эффективности управления промышленными предприятиями с акцентом значимости трудовых ресурсов для этого процесса изучались многими

отечественными и зарубежными учеными и специалистами. К отечественным следует отнести А.Р. Алавердова, А.В. Александрова, Л.М. Гатовского, О.В. Емельянова, А.Г. Журавлева, И.Н. Кирпа, Г.А. Ковалева, А.Э. Котляра, Н.В. Кочкина, М.И. Магура, В.П. Мазырина, А.Н. Неверовскую, А.В. Омарова, П.А. Папулова, Л.Н. Пономарева, Г.Х. Попова, В.А. Розанова, А.Ф. Сильченкова, А.С. Татарникова, В.П. Чичканова, А.М. Яновского и др.

Их исследования, безусловно, заслуживают внимания, хотя они в значительной степени и были адаптированы к условиям централизованного управления экономикой.

Проблемы оценки эффективности управления непосредственно трудовыми ресурсами в различных ее аспектах рассматривали В.Е. Адамов, Б.И. Башкатов, И.К. Белиевский, Э.М. Воронина, А.М. Дубров, М.Р. Ефимова, С.Д. Ильенкова, А.В. Квитко, В.И. Кузнецов, Г.Д. Кулагина, В.С. Мхитарян, С.А. Орехов, В.М. Проскуряков, А.А. Романов, А.Н. Устинов, А.А. Френкель, Р.А. Шмойлова и др.

Среди зарубежных ученых следует отметить: К. Боумена, М.А. Девана, Дж. Иванцевича, А. Кемпински, Т. Коно, Г. Кунца, М. Мескона, К. О'Дейла, С. О'Доннела, Т. Питерса, Т. Санталайнена, Р. Уотермена, Ф. Хедоури, и др. Их исследования ориентированы на рыночный подход к процессам управления экономикой. И хотя их результаты безусловно могут использоваться в наших условиях, но они не могут полностью учитывать специфику современного этапа развития экономики России.

Важное значение приобретают адаптация и практические рекомендации по применению тех или иных методик для оценки эффективности управления трудовыми ресурсами. Исследования в области повышения эффективности управления трудовыми ресурсами можно признать постоянно актуальными, т.к. это является необходимым условием для инновационно-стратегического развития предприятия. Их необходимость возникает всякий раз, когда меняются экономические условия или когда появляются новые, более эффективные методы производственного управления. В действительности развитие

экономической среды и управленческих технологий происходит непрерывно и постепенно, хотя время от времени они претерпевают весьма значительные, революционные изменения.

В оценке эффективности управления трудовыми ресурсами как инструмента совершенствования инновационно-стратегического развития предприятия большое значение имеет изучение факторов влияющих на мотивацию работников. Условием, оказывающим влияние на адекватность оценки эффективности, является точность данных, правильно организованный сбор информации. Интерес представляет выявление основных факторов, влияющих на эффективность управления трудовыми ресурсами, рост которых следует стимулировать в первую очередь.

Решение этих проблем будет способствовать дальнейшему росту эффективности управления предприятиями и, как следствие — росту темпов их инновационно-стратегического развития.

**Цель и задачи исследования.** Цель диссертации состоит в разработке методики оценки эффективности управления инновационно-стратегическим развитием промышленных предприятий в аспекте оптимизации управления трудовыми ресурсами.

В соответствии с поставленной целью в диссертации предлагалось решение следующих взаимосвязанных **задач** теоретического и прикладного характера:

- диагностика проблем инновационно-стратегического развития предприятий с выявлением рангового ряда значимости факторов, влияющих на это развитие;
- предложение и обоснование системы показателей эффективности управления трудовыми ресурсами в аспекте их взаимосвязи с инновационно-стратегическим развитием промышленного предприятия;
- выявление основных проблем стратегического управления на промышленных предприятиях в аспекте управления трудовыми ресурсами;

- определение сущности и наиболее общего критерия эффективности управления трудовыми ресурсами, как необходимого условия реализации стратегии предприятия;

- разработка методики оценки уровня использования трудовых ресурсов в процессе инновационно-стратегического развития предприятия.

**Объектом** исследования являются крупные машиностроительные предприятия Нижнего Новгорода и Нижегородской области.

**Предметом** исследования являются проблемы решения организационно-экономических задач стратегического развития предприятий, связанные с эффективностью управления трудовыми ресурсами.

**Теоретической и методологической основой** диссертационного исследования является монографическая специальная литература отечественных и зарубежных учёных и специалистов, материалы научных конференций, статистические сборники и справочники, нормативные и инструктивные материалы и материалы, полученные в процессе непосредственных исследований на промышленных предприятиях

При решении поставленных в диссертационной работе задач применялись методы и приемы экономического и статистического анализа, математического моделирования, системного и структурного анализа.

При обработке статистических материалов были проведены компьютерные исследования временных рядов и взаимосвязи показателей с использованием аналитического пакета STATISTICA 5.1.

**Научная новизна диссертации.** Научная новизна диссертационной работы заключается в том, что в ней проблема управления трудовыми ресурсами рассмотрена как один из важнейших факторов, обеспечивающих эффективное инновационно-стратегическое развитие предприятий машиностроения.

**Конкретные пункты новизны диссертации** состоят в следующем:

- установлены факторы, влияющие на инновационно-стратегическое развитие промышленных предприятий, дана их классификация и установлен ранг значимости в последовательном ряду, позволяющий установить место и роль каждого фактора в решении проблем стратегического развития предприятия;
- предложена последовательность решения проблем стратегического развития предприятия, учитывающая их взаимосвязь и взаимозависимость;
- установлена неоднозначность оценки ранговой значимости факторов, данной руководителями различных иерархических уровней пирамидальной структуры управления предприятий, обоснованы причины этого явления и предложены направления деятельности руководителей высших рангов, с целью ликвидации этого негативного явления;
- предложена система экономико-статистических показателей, характеризующих эффективность управления трудовыми ресурсами, позволяющая устанавливать управленческий потенциал предприятия и направления его наиболее полного использования;
- разработана методика, позволяющая оценивать эффективность решения инновационно-стратегических проблем развития промышленных предприятий в зависимости от качества управления трудовыми ресурсами.

**Практическая значимость диссертационного исследования** заключается в том, что в нем содержатся предложения по решению актуальной задачи, состоящей в повышении эффективности управления инновационно-стратегическим развитием машиностроительных предприятий путем более полного использования их кадрового потенциала.

Предложенные в диссертационной работе решения методологических вопросов позволяют расширить арсенал современных методов, используемых при оценке эффективности управления трудовыми ресурсами, и на этой основе обосновать принимаемые стратегические решения, направленные на

повышение эффективности управления предприятиями.

Некоторые элементы диссертационной работы могут быть использованы в программах повышения квалификации и подготовки руководителей различных уровней, а также в учебном процессе при подготовке специалистов экономико-управленческого профиля.

**Апробация результатов работы.** Основные результаты проведенных исследований докладывались на ряде Международных, Всероссийских и региональных научных и научно-практических конференций в городах: Нижний Новгород (2000 - 2007), Пенза (2001 - 2005), Ижевск (2004), Киров (2004), Тюмень (2005), Санкт-Петербург (2005), Пермь (2005), Ковров (2006).

По теме диссертации опубликовано 13 научных работ, общим объемом 5,06 п.л., в т.ч. авторских 5,06 п.л.

**Объём и структура работы.** Диссертационная работа состоит из введения, трех глав и заключения, библиографии, приложений. Она изложена на 123 страницах машинописного текста, содержит 11 таблиц, 6 рисунков и 10 схем.

**Во введении** обоснован выбор темы исследования, раскрыта её актуальность, сформулированы цель, задачи, объект и предмет исследования, его теоретико-методологическая база, изложены основные элементы научной новизны, охарактеризована теоретическая и практическая значимость работы.

**В первой главе** - «Теоретико-методологический аспект оценки эффективности управления на промышленном предприятии как функция управления трудовыми ресурсами» дается характеристика современного состояния в области управления трудовыми ресурсами на промышленных предприятиях. Рассматриваются основные функции управления, место и роль управленческого труда и необходимость его совершенствования в условиях решения проблем инновационно-стратегического развития предприятий. Исследуются основные проблемы, возникающие при различных подходах к оценке эффективности управления трудовыми ресурсами как функции стратегического управления.



**Во второй главе** - «Исследование проблем инновационно-стратегического развития промышленных предприятий в аспекте оценки эффективности управления трудовыми ресурсами» выявлены главные факторы, осложняющие инновационно-стратегическое развитие предприятий машиностроения, определен их ранг в последовательном ряду и установлена зависимость этого ранга от иерархического уровня руководителей в организационной структуре управления. Здесь же проанализированы факторы, влияющие на эффективность управления трудовыми ресурсами, дана их классификация. Сформирована система показателей, характеризующая эффективность управления трудовыми ресурсами, обоснован выбор результативных показателей.

**В третьей главе** - «Разработка методики оценки эффективности управления трудовыми ресурсами на промышленном предприятии как инструмента совершенствования инновационно-стратегического развития» приведена методика анализа сложившейся ситуации в области управления трудовыми ресурсами через показатели инновационно-стратегического развития. Исследована динамика показателей эффективности управления трудовыми ресурсами, выявлены и рассчитаны основные тенденции развития результативных показателей. Произведено прогнозирование динамики развития моделируемых показателей. Построена регрессионная модель эффективности управления трудовыми ресурсами, выявлено влияние различных показателей на инновационно-стратегическое развитие промышленных предприятий.

**В заключении** обобщены результаты проведенного диссертационного исследования, сформулированы основные выводы и предложения.

## **II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ**

**1. Классификация факторов, осложняющих инновационно-стратегическое развитие промышленных предприятий по уровням значимости.**

Минувшее десятилетие привело к беспрецедентному падению

объемов производства, прекращению процессов обновления основных производственных фондов, резкому снижению уровня кадрового и инновационного потенциала и другим деструктивным процессам.

Этим процессам способствовал ряд факторов: разрушение централизованной системы управления экономикой без концептуально обоснованной её замены, что привело к «управленческому вакууму»; ликвидация в лице отраслевых министерств информационной базы, что сделало практически невозможным качественную реализацию любой управленческой функции на промышленном предприятии не только в перспективно-стратегическом, но даже и в оперативном управлении; распад единого экономического и, как следствие этого, единого информационного пространства, в рамках бывшего Советского Союза, что привело к фактическому разрыву многочисленных связей по кооперации и к суживанию рынков сбыта выпускаемой продукции; ликвидация государственного заказа на продукцию, что особенно негативно отразилось на деятельности предприятий военно-промышленного комплекса и на предприятиях аэрокосмической направленности. Негативную роль в развитии машиностроения России сыграла таможенная политика государства, которая сделала беззащитными ряд высокотехнологичных отраслей, а отдельные, причём наиболее динамичные из них, фактически прекратили свое существование.

В диссертации констатируется, что процесс восстановления и дальнейшего развития машиностроительных предприятий требует решения целого комплекса проблем, к которым относятся:

- технико-технологическая, предполагающая определение того, какую продукцию будет производить предприятие, учитывая свою прежнюю производственно-функциональную и, как обязательное следствие этого, кадровую специализацию;

- организационная, предполагающая сохранение предприятия как целостной технико- технологической организационной структуры;

- кадровая;
- информационная, определяющая доступ к современным информационным банкам российского и мирового уровня;
- инновационно-стратегическая, акцентированная на приоритетность решения перспективных задач;
- конкурентная, связанная с четким определением своего места и своей роли на российском и международном рынках.

Исследованиями установлены ключевые факторы, мешающие предприятиям совершенствовать процессы инновационно-стратегического развития, главными из которых являются:

- ограничение информационного доступа к разработкам в области высоких технологий;
- резкое сокращение объемов отечественных НИОКР;
- резкое снижение потенциала активной части основных производственных фондов;
- резкое падение кадрового потенциала на всех иерархических уровнях;
- ошибки управленческого характера;
- слабое влияние конкурентной среды на деятельность предприятия.

Уровень значимости этих факторов представлен в таблице 1.

Отраженные в ней факторы, в диссертации разделены на факторы макро- и микроуровня. Факторы макроуровня являются внешними, практически неуправляемыми со стороны предприятия, микроуровня- внутренними, подверженными этому управлению.

Оценка значимости фактора в ранговом ряду проводилась при следующем ограничивающем условии:

$$\sum_{i=1}^6 \alpha_i = 1 \quad (1), \text{ где}$$

$\alpha_i$  – удельный вес (значимость)  $i$  – го фактора;

$n$  – число факторов в ранговом ряду.

Ограничивающее условие для внутренних факторов имеет вид:

$$\sum_{j=1}^3 \beta_j = 1 \quad (2), \text{ где}$$

$\beta_j$  – значимость j-го внутреннего фактора;

m — число внутренних факторов.

Таблица 1.

**Факторы, осложняющие стратегическое развитие на промышленных предприятиях (по данным экспертного исследования, в %)**

Уровни иерархической управленческой пирамиды	Факторы		Резкое сокращение объемов отечественных НИОКР		Резкое снижение потенциала активной части основных производственных фондов		Резкое падение кадрового потенциала на всех иерархических уровнях		Ошибки управленческого характера		Слабое влияние конкурентной среды на деятельность предприятия	
	%	Ранг	%	Ранг	%	Ранг	%	Ранг	%	Ранг	%	Ранг
Директорат	14,6	3	20,0	2	33,2	1	14,2	4	14,0	5	4,0	6
Главные функциональные звенья	18,4	2	17,5	3	40,0	1	15,0	4	7,8	5	1,3	6
Руководство цехов основного производства	15,2	4	21,0	2	33,1	1	16,4	3	9,2	5	5,1	6
Руководители участков в цехах основного производства	15,5	3	17,0	2	37,9	1	13,4	4	8,5	5	7,7	6
Конструкторско-технологический персонал в главных функциональных звеньях	10,8	5	17,9	2	39,1	1	17,5	3	13,0	4	1,7	6

Из табл.1 видно, что главными факторами, тормозящим инновационно-стратегическое развитие на промышленных предприятиях, являются резкое снижение потенциала активной части основных производственных фондов этих предприятий и резкое сокращение объемов отечественных НИОКР.

Кроме деления факторов на макро- и микро-уровни, они разделены на первичные и вторичные. Сущность понятия первичности и вторичности факторов состоит в том, что вторичные факторы только в том случае начинают играть значимую роль в решении той или иной проблемы, когда сыграли свою роль первичные факторы, а сама принадлежность факторов к тому или другому

уровню может меняться.

Такое расположение факторов в ранговом ряду позволяет определять очерёдность решения проблем, связанных с данными факторами, соблюдаемую до того периода, когда определяющую роль для инновационно-стратегического развития будет играть следующий стоящий в ранговом ряду фактор. Кадровая проблема занимает четвертый ранг значимости и в представлении экспертов не относится к первичным факторам. Однако в диссертации констатируется, что это ошибочная позиция, характерная даже для высших руководителей, поскольку при решении проблем связанных с другими факторами, кадровая проблема встанет на первое место, а решение ее требует очень большого временного интервала.

## **2. Объективная необходимость возрастающей роли оценки эффективности управления трудовыми ресурсами в условиях ускорения темпов инновационно-стратегического развития машиностроительных предприятий**

Реальная эффективность системы управления трудовыми ресурсами может быть определена только из сопоставления степени реализации целей с затраченными на это средствами. При этом следует особенно подчеркнуть, что необходимо оценивать эффективность управления трудовыми ресурсами не только по результатам работы предприятия в текущем периоде, но и, что самое главное, в обеспечении кадрами решения проблем стратегическо-инновационного характера. Между тем, этот аспект кадровой проблемы не всегда подчеркивается в исследованиях, тогда как, с нашей точки зрения он должен являться определяющим при оценке эффективности управления трудовыми ресурсами как инструмента инновационно-стратегического развития.

В диссертации подчеркивается, что темпы и направления инновационно-стратегического развития промышленных предприятий напрямую зависят от эффективного управления трудовыми ресурсами. Однако, наряду с этим констатируется, что одной из главных причин деградации и развала крупных промышленных комплексов в 90-е годы. явилось полное

игнорирование системы повышения квалификации и управления персоналом. Таким образом, в диссертации делается вывод, что кадрово-управленческий потенциал и оценка эффективности управления им играет большую роль в этом процессе, а для его наращивания необходим длительный временной лаг и огромные финансовые вложения. В условиях ограниченности финансовых и временных ресурсов, требующихся для соответствующей подготовки и повышения квалификации персонала, необходимость роста эффективности управления имеющимися трудовыми ресурсами, обеспечивающими решение вопросов инновационно-стратегического характера и направлений роста этой эффективности, является одной из важнейших задач реализации стратегии предприятия.

### **3. Основные факторы, влияющие на эффективность управления трудовыми ресурсами и система показателей для оценки этой эффективности.**

Поскольку быстрое решение проблемы наращивания кадрового потенциала путем его количественного прироста в ближайшей перспективе весьма проблематично, то на предприятиях необходимо максимально использовать реально существующий кадровый потенциал и вести эффективную работу по его постоянному наращиванию. В диссертации предлагается содержание и классификация факторов, влияющих на эффективность управления персоналом, представленная в таблице 2.

Система показателей, необходимых для определения эффективности управления трудовыми ресурсами должна быть динамичной, что позволит объективно оценивать эффективность организационных и социальных мероприятий, уточнять ближайшие задачи и цели.

В диссертации предлагается оценка эффективности управления трудовыми ресурсами базирующаяся на критериях, выраженных в объективных показателях развития производства, которые представлены в таблице 3.

**Классификация факторов, влияющих  
на эффективность управления трудовыми ресурсами**

Группы факторов	Содержание факторов
1. Физиологические	-пол; -возраст; -состояние здоровья;
2. Техничко-технологические	-характер решаемых задач; -сложность труда; -техническая оснащенность предприятия; -уровень использования научно-технических достижений и др.
3. Организационно-структурные	-условия труда; -соотношение численности категорий персонала; -объем предприятия; -режим работы; -стаж работы; -квалификация работников; -уровень использования персонала и др.
4. Социально-экономические	-материальное стимулирование; -страхование; -социальные льготы; -уровень жизни и др.
5. Психологические	-моральный климат в коллективе; -психофизиологическое состояние работника; -статус и признание; -организационная культура фирмы; -благодарность; -перспектива продвижения по службе и др.
6. Территориально-ситуационные	-месторасположение фирмы; -затраты времени на дорогу от дома до работы; -уровень конкуренции; -инфляция; -безработица; -дифференциация доходов; -акционирование предприятий и др.

В исследовании в качестве результативного показателя, характеризующего экономическую эффективность управления трудовыми ресурсами, определена среднегодовая производительность труда на одного работника, как отношение среднегодового объема реализации продукции к средней фактической численности персонала.

В пользу его выбора говорит то, что показатель производительности труда может служить сквозным для всех предприятий, и методика его расчета общепризнанна. Однако, этот показатель не выявляет полную картину эффективности управления трудовыми ресурсами, хотя в целом может использоваться для характеристики этой эффективности.

### Показатели эффективности управления трудовыми ресурсами

Направление анализа		Показатели
Показатели экономической эффективности	Производительность труда	Объем реализации на одного работника и его динамика;
		Объем прибыли до уплаты налогов на одного работника и его динамика.
	Улучшение качества продукции, услуг	Количество рекламаций и их динамика;
		Удельный вес брака и его динамика.
	Издержки на персонал	Общие издержки фирмы на персонал за период;
		Доля издержек на персонал в объеме реализации и ее динамика;
		Издержки на одного работника и их динамика.
Эффективность управленческих программ	Затраты на отдельные направления и программы деятельности служб управления персоналом в расчете на одного работника;	
	Эффект воздействия отдельных программ на результативность деятельности работников и фирмы в целом;	
Показатели социально-стратегической эффективности	Социально-психологический климат в коллективе	Взаимоотношения с коллегами;
		Взаимоотношения с руководством;
		Взаимоотношения с общественностью, клиентами;
		Соответствие организационных и личных целей.
	Уровень удовлетворенности персонала	Коэффициент текучести персонала и его динамика;
		Коэффициент занятости персонала в стратегических проектах, инновациях
		Уровень абсентизма;
		Уровень конфликтности в коллективе;
		Количество жалоб от работников.

В качестве результативного показателя, характеризующего социально-стратегическую эффективность управления трудовыми ресурсами, выбран коэффициент занятости персонала стратегическими проектами и инновациями. Этот показатель, отображающий долю наиболее заинтересованных в инновационно-стратегическом развитии предприятия работников, так же выступает в роли фактора, косвенно влияющего на производительность труда. Он представляет собой индикатор инновационно-стратегического развития предприятия, его эффективного функционирования в долгосрочной перспективе.

В долговременном аспекте непрерывный рост производительности труда возможен только на путях четко продуманной и эффективно реализуемой стратегии развития, которая в свою очередь, не реализуема без постоянного наращивания управленческого и общего кадрового потенциала промышленных предприятий.



Коэффициент занятости персонала стратегическими проектами и инновациями, рассчитывается, как отношение числа занятых в стратегически-инновационных проектах к средней численности промышленно-производственного персонала предприятия.

В диссертации сформирована система частных показателей эффективности управления персоналом на основе классификации факторов приведенной в таблице 2 и представленной в таблице 4.

Таблица 4.

### Система частных показателей эффективности управления персоналом

Направление анализа		Показатели	
Показатели состава персонала	Состав по квалификации	Средний тарифный разряд работников	
		Удельный вес работников соответствующей квалификации, %;	
	Состав по образованию	Доля работников имеющих: среднее; неполное высшее; высшее образование, %	
	Состав по полу	Доля мужчин (женщин) в общей численности персонала, %;	
	Состав персонала по семейному положению	Доля состоящих (не состоящих) в браке работников, %;	
		Доля работников имеющих детей, %;	
		Доля не состоящих в браке работников имеющих детей, %.	
	Состав работников по возрасту	Доля работающих в возрасте: моложе 20 лет; 20 –35 лет; 36-50 лет; старше 50 лет в общей численности работников, %;	
Средний возраст работников, (лет).			
Состав работников по стажу работы	Средний стаж работы в фирме, (лет);		
	Доля работающих на фирме: менее 1 года; 1-3 года; 3-5 лет; 5-10 лет; свыше 10 лет, %.		
Состав работников по вредным привычкам	Доля курящих работников в общей численности персонала, %;		
	Доля работников употребляющих алкоголь: менее 50 г/нед.; 50-200 г/нед.; более 200 г/нед. в численности персонала, %;		
Социальные показатели	Уровень оплаты труда	Средняя заработная плата, (руб.);	
		Задержки заработной платы, (дн.)	
		Расходы на социальные выплаты и льготы, (руб.);	
		Средняя заработная плата руководителей, (руб.);	
	Условия труда	Удельный вес работающих во вредных условиях труда, %;	
		Средний размер площади на одного работника, (м <sup>2</sup> );	
Уровень заболеваемости, (чел.);	Расходы на содержание социальной инфраструктуры, (руб.);		
	Расходы на выплату льгот и компенсаций за неблагоприятные условия труда, (руб.);		
	Организационно-структурные показатели	Состав персонала по категориям	Доля соответствующей категории в общей численности персонала, %;
			Число основных работников на одного работника аппарату управления, (чел.);
Доля работников аппарату управления в общей численности персонала, %.			
Обеспеченность персоналом	Численность персонала, (чел.);		
	Количество вакантных мест, (един.);		
	Количество претендентов на одно вакантное место, (чел.).		
Режим работы	Доля работников работающих в режиме гибкого графика в общей численности персонала, %;		

	Использование персонала	Продолжительность рабочего дня, (час.).
		Коэффициент использования персонала, %;
		Величина простоев, (час.);
Показатели развития персонала	Статистика профессионального обучения	Среднее время, затрачиваемое работниками на дорогу на работу и с работы, (час.).
		Доля работников, прошедших профессиональное обучение в течение периода, %;
		Доля часов, затраченных на профессиональное обучение, в общем балансе времени фирмы, %;
		Среднее число часов профессионального обучения на одного обученного, (час.);
	Квалификационное продвижение	Величина издержек на профессиональное обучение, (руб.).
		Удельный вес работников повысивших разряд в отчетном году, в общей численности персонала на конец года, %;
		Доля работников, овладевших новыми специальностями в отчетном году, в общей численности персонала на конец года, %;
		Удельный вес руководителей, повысивших квалификацию в отчетном году, в их численности на конец года, %;
		Коэффициент внутренней мобильности, %.

#### **4. Методика построения регрессионной модели эффективности управления трудовыми ресурсами на основе системы частных факторных показателей.**

Важным этапом в построении уравнений регрессии является отбор факторных признаков, т.к. факторы, обуславливающие социально-экономические процессы находятся в той или иной зависимости друг от друга. Задача построения модели регрессии заключалась не только в том, чтобы правильно определить совокупность факторов, влияющих на моделируемый показатель (эффективность управления персоналом), но и чтобы включить в модель, насколько это возможно, не связанные между собой факторные признаки. Последовательность работы по построению регрессионной модели эффективности управления трудовыми ресурсами состоит из четырех последовательно выполняемых этапов и представлена на рис.1.

На основе системы показателей, приведенных в табл. 4, отобраны, представленные в табл. 5, частные факторные показатели эффективности управления трудовыми ресурсами, для их включения в регрессионную модель.

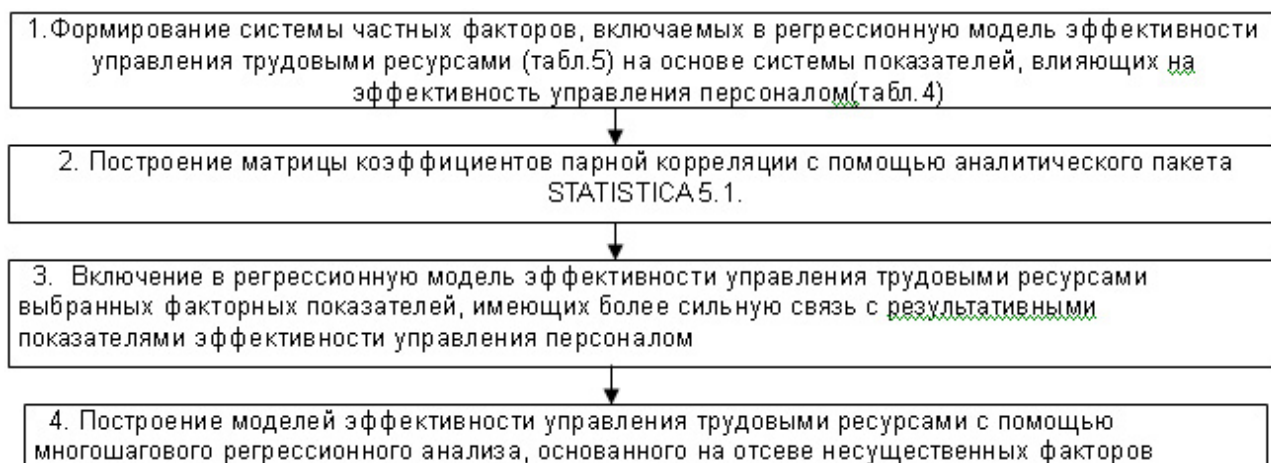


Рис. 1. Методика построения регрессионной модели эффективности управления трудовыми ресурсами

Сформированная система показателей и произведенный на последующих этапах отбор факторов позволили в итоге, построив многофакторную регрессионную модель, определить степень влияния каждого факторного показателя на эффективность управления персоналом в целом, с целью выявления наиболее значимых из них.

Таблица 5.

**Частные факторные показатели эффективности управления трудовыми ресурсами, включаемые в регрессионную модель**

№	Наименование показателя	Единица измерения	Характеристика показателя
<b>I. Показатели состава персонала</b>			
X <sub>1</sub>	Средний тарифный разряд рабочих	%	Квалификация персонала
X <sub>2</sub>	Доля работников имеющих высшее образование	%	Образ мышления работников
X <sub>3</sub>	Доля женщин в общей численности персонала	%	Потенциал персонала
X <sub>4</sub>	Доля не состоящих в браке работников	%	Потенциал персонала
X <sub>5</sub>	Доля не состоящих в браке работников имеющих детей	%	Потенциал персонала
X <sub>6</sub>	Средний возраст работников	лет	Стабильность персонала
X <sub>7</sub>	Средний стаж работы на предприятии	лет	
X <sub>8</sub>	Доля курящих работников в общей численности персонала	%	Личные качества работников
<b>II. Организационно-структурные показатели</b>			
X <sub>9</sub>	Удельный вес работников аппарата управления в общей численности персонала	%	Структура персонала
X <sub>10</sub>	Численность персонала	чел	Величина фирмы
X <sub>11</sub>	Удельный вес работников работающих в режиме гибкого графика в общей численности персонала	%	Учет интересов работников
X <sub>12</sub>	Продолжительность рабочего дня	час	Использование персонала
X <sub>13</sub>	Коэффициент использования персонала	%	Содержание труда
X <sub>14</sub>	Среднее время, затрачиваемое работниками на дорогу на работу и с работы	час	Учет интересов работников

	<b>III. Показатели развития персонала</b>		
X <sub>15</sub>	Доля работников, прошедших профессиональное обучение в течении периода	%	Повышение мастерства
X <sub>16</sub>	Доля работников, повысивших разряд в течении периода в общей численности персонала	%	Перспектива карьеры
X <sub>17</sub>	Коэффициент внутренней мобильности	%	Перспектива карьеры
	<b>IV. Социальные показатели</b>		
X <sub>18</sub>	Среднемесячная заработная плата	руб	Уровень оплаты труда
X <sub>19</sub>	Расходы на дополнительные социальные выплаты и льготы	руб	Структура доходов персонала
X <sub>20</sub>	Средняя заработная плата руководителей	руб	Дифференциация в оплате труда
X <sub>21</sub>	Удельный вес работающих во вредных условиях труда	%	Условия труда
X <sub>22</sub>	Размер площади на одного работника	м <sup>2</sup>	Условия труда

В качестве показателей эффективности управления персоналом приняты производительность труда на одного работника (Пр) и коэффициент занятости персонала стратегическими проектами и инновациями (Кзси).

После отсева статистически незначимых факторных показателей, уравнения множественной регрессии моделей коэффициента занятости персонала стратегическими проектами и инновациями и производительности на одного работника приобрели следующий вид:

$$Y_{\text{Кзси}} = 11,327 + 1,5226 X_7 + 0,013326 X_{11} + 0,06907 X_{15} + 0,0011371 X_{18}, \quad (3)$$

$$Y_{\text{Пр}} = 13840 + 187,87 X_7 + 40,945 X_{11} + 67,583 X_{16} + 3,1147 X_{18}, \quad (4), \text{ где}$$

$Y_{\text{Кзси}}$  — занятость персонала стратегическими проектами и инновациями (%);

$Y_{\text{Пр}}$  — производительность труда на одного работника (руб.);

$X_7$  — средний стаж работы на предприятии;

$X_{11}$  — удельный вес работников, работающих в режиме гибкого графика в общей численности персонала;

$X_{15}$  — доля работников, прошедших профессиональное обучение в течении периода в общей численности персонала;

$X_{16}$  — доля работников, повысивших разряд в течении периода в общей численности персонала;

$X_{18}$  — среднемесячная заработная плата

## **5. Методика анализа рядов динамики показателей эффективности управления трудовыми ресурсами с применением метода экстраполяции.**

Для расчета основных показателей динамики производительности труда, как результативного показателя экономической эффективности управления персоналом, и коэффициента занятости персонала стратегическими и инновационными проектами, как результативного показателя социально-стратегической эффективности управления персоналом, в диссертации использован аналитический пакет STATISTICA 5.1.

Начальное время расчетов: 1 квартал 2002 г.; конечное время: 1 квартал 2008г.; длина временной базы: 25(кварталов).

Формирование уровней ряда динамики происходит под воздействием многочисленных факторов, однако, все воздействующие факторы можно свести к трем основным: общей тенденции развития (тренда), сезонным колебаниям и действию разовых (спорадических) факторов, отображаемых в случайной компоненте.

В результате проверки наличия тренда в ряду динамики с помощью аналитического пакета STATISTICA 5.1., была установлена тенденция и ее описание, т.е. определение типа протекания процесса.

В диссертации выявлено, что динамика производительности труда определяется: по наличию и стремлению к некоторой предельной величине, как процесс, не имеющий предела насыщения; по наличию экстремальных значений и перегибов, как процесс, имеющий переходы от возрастания к убыванию или наоборот. Динамика коэффициента занятости персонала стратегическими проектами и инновациями, характеризуется, как процесс, имеющий предел насыщения и не имеющий экстремальных значений.

Для отображения основной тенденции развития модели производительности на одного работника применялось уравнение полинома третьей степени:

$$Z_{пp}(t) = 278 - 34.8 * t + 2.06 * t^2 - 0.0404 * t^3, \quad (5), \text{ где}$$

$Z_{пp}(t)$  – функциональная зависимость, отражающая динамику изменений средней производительности труда за период 2002-2008гг.

Для модели коэффициента занятости персонала стратегическими проектами и инновациями — уравнение логистической кривой:

$$Z_{Кзси}(t) = 2.7138 / (1 + \exp(1.0832 - 0.31457 * t)) \quad (6), \text{ где}$$

$Z_{пp}(t)$  – функциональная зависимость, отражающая динамику изменений коэффициента занятости персонала стратегическими проектами и инновациями за 2002-2008гг.

Кривые, характеризующие динамику изменений средней производительности труда и коэффициента занятости персонала стратегическими проектами и инновациями за 2002-2008гг. (1 квартал), а также непосредственно выделенные тренды с экстраполяцией полученных результатов представлены на рис.2 и рис.3 соответственно.

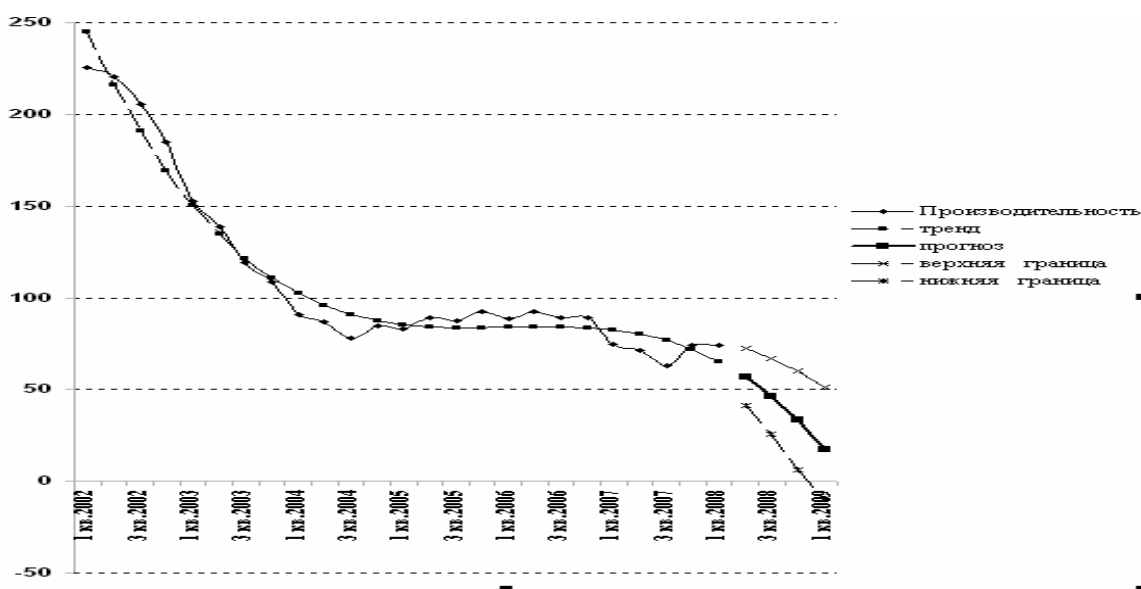


Рис.2. Динамика изменений средней производительности труда за период 2002-2008гг.

По оси ординат отражены значения указанных характеристик в тыс. руб. На оси абсцисс отражены соответствующие временные интервалы исследования.

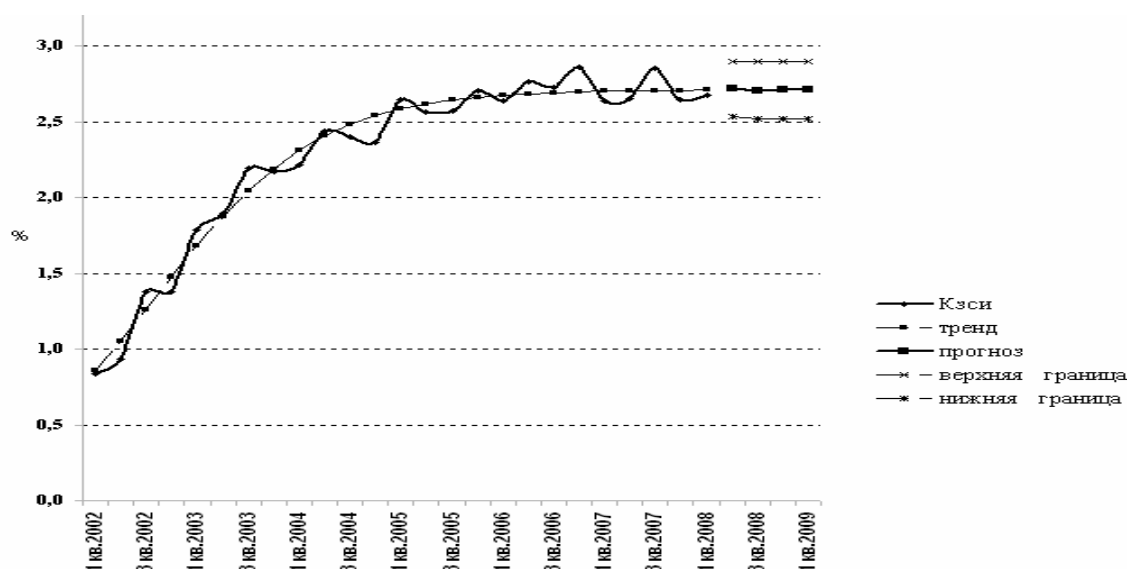


Рис. 3. Динамика изменений коэффициента занятости персонала стратегическими проектами и инновациями за 2002-2008гг.

На оси ординат отражены значения указанных характеристик в процентах. По оси абсцисс отражены соответствующие временные интервалы исследования.

Экстраполяция дает возможность получить точечное значение прогноза, являющееся средней оценкой для прогнозируемого интервала времени.

**В заключении** в диссертации сформулированы выводы из проведенного исследования.

### По теме диссертации опубликованы следующие работы:

#### Публикации в изданиях, рекомендованных ВАК:

1. Купцова А.С. Анализ актуальных проблем управления персоналом на современном этапе (статья)// Вестник Нижегородского государственного университета им. Н. И. Лобачевского. Серия Экономика и финансы. Вып. 2(6). Нижний Новгород: Изд-во ННГУ, 2004.- 0,3 п.л / 0,2 п.л.

2. Купцова А.С. Переход от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами: российская практика.// Вестник Нижегородского государственного университета им. Н. И. Лобачевского. Серия Экономика и финансы. Вып. 1(7). Нижний Новгород: Изд-во ННГУ, 2005.- 0,34 п.л.

3. Купцова А.С. Профессиональные стандарты стратегического управления персоналом в современной Германии //Вестник Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского. Серия Экономика и финансы. Вып.2(9). Нижний Новгород:Изд-во ННГУ, 2006.- 0,3 п.л.

## Публикации в других изданиях:

4. Купцова А.С. Актуальные проблемы кадрового менеджмента.// Всероссийская студенческая олимпиада в области менеджмента.- Сборник материалов Пенза: Издательство Пензенского государственного университета, 2002.- 0,1 п.л

5. Купцова А.С Кадровая политика: штрихи стратегии (статья)// Человек и общество: перспективы XXI века: Сборник научных трудов по материалам IV Межвузовской межрегиональной научно-практической конференции / Под ред. В.О. Волковой. Нижний Новгород: Нижегородской филиал Московского гуманитарно-экономического института, 2004. – Часть II.- 0,52 п.л.

6. Купцова А.С Классические факторы, влияющие на эффективность управления предприятием// Управление в социальных и экономических системах. Сборник материалов II Всероссийской научно-практической конференции / Под ред. С.Д. Резника. – Пенза: РИО ПГСХА, 2004.- 1,21 п.л

7. Купцова А.С Предпосылки реорганизации управленческой политики предприятий на региональном и государственном уровне // Государственное и муниципальное управление. Социально-экономический аспект. Сборник статей. Научное издание. Нижний Новгород: Изд-во ННГУ, 2004.- 0,4 п.л.

8. Купцова А.С. Сравнительный анализ различных типов кадровой политики // Актуальные проблемы социально-экономических трансформаций России: Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 75-летию Тюменского государственного университета. Тюмень: Изд-во «Вектор Бук», 2005.- 0,3 п.л

9. Купцова А.С .Универсальные подходы к организации работы над кадровой политикой предприятия // Управление организацией: диагностика, стратегия, эффективность. Труды XIII международной научно-практической конференции. СПб: Изд-во Политехн. Ун-та, 2005.- 0,3 п.л

10. Купцова А.С. Инновационная стратегия в аспекте формирования управленческого потенциала // Развитие инновационного потенциала отечественных предприятий и формирование направлений его стратегического развития. Сборник материалов III Всероссийской научно-практической конференции. Пенза: РИО ПГСХА, 2005.- 0,14 п.л

11. Купцова А.С Стратегия управления человеческими ресурсами – базовая составляющая общей стратегии организации// Регионы России в условиях глобализации.: Сборник научных трудов / Под ред. А.Н. Пыткина. В 2-ух частях. Пермский филиал Института экономики УрО РАН, Пермь: Изд-во НИИУМС, Выпуск IV, Ч. I.2005.- 0,32 п.л/

12. Купцова А.С Применение инновационных подходов в работе с персоналом российских организаций// Социально-гуманитарные науки в XXI веке: Материалы международной научной конференции: В 3 т. Т1. Экономические организации: функционирование и управление / Под ред. д-ра экон. наук, проф. Г.В. Ульянова. - Ковров: КГТА, 2006.- 0,5 п.л

13. Купцова А.С Кадровый аудит как инструмент комплексной диагностики управления человеческими ресурсами в организации // Проблемы функционирования, восстановления и развития народно-хозяйственного комплекса России. Межвузовский сборник научных статей. Нижний Новгород: Изд-во ННГУ, 2006.- 0,43 п.л.