

При решении задачи оптимизации использовался алгоритм случайного поиска, модифицированный применительно к интервальным данным.

Следующий этап данной работы: разработка на основе интервального аппарата правил для сравнения нечетких интервалов и реализация данной задачи в нечетких интервалах, которые позволяют описывать любое вероятностное распределение, в то время как четкие интервалы подразумевают равномерное распределение случайных величин. Использование нечетких интервалов, в отличие от четких, позволяет не только узнать, в каких пределах находится искомая величина, но также определить наиболее вероятный интервал значений, что дает более правдивое представление об исследуемой проблеме.

В итоге разработаны алгоритмы и прикладная программа на языке программирования С++ для определения оптимальной схемы работы каждого парогенератора при ограничении на суммарную мощность и диапазонах изменения мощностей парогенераторов, обеспечивающая минимизацию затрат. Данная программа в большой мере использует возможности языка в области использования объектно-ориентированного программирования.

Значение оптимального представлено соответственно в виде интервала и нечеткого интервала.

Следует отметить актуальность и новизну решаемой проблемы, особенно использование разработанного и строго обоснованного авторами метода сравнения интервалов для решения конкретных задач.

Разработки данной работы могут применяться во всех сферах народного хозяйства.

РАЗДЕЛ 6. ЗАНЯТОСТЬ И МОТИВАЦИЯ ТРУДА

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

Е.В. Ванкевич, доцент
Витебский государственный технологический университет

Соблюдение принципа иерархии целей при регулировании занятости в Беларуси.

Одним из основных принципов управления является четкая целепостановка, подразумевающая выработку главной цели и ее декомпозицию, т.е. разделение на подцели. Так строится иерархия целей, суть которой состоит в том, что каждая подцель вносит свой вклад в достижение цели более высокого уровня, являющейся, в свою очередь тоже подцелью и т.д. Причем для достижения целей и подцелей должны быть образованы соответствующие структурные подразделения, ответственные за это.

Регулирование занятости представляет собой вид управленческой деятельности по осуществлению желаемых изменений в сложной социально-экономической системе — занятости населения. Поэтому, как представляется, соблюдение принципа иерархии целей при планировании и осуществлении политики занятости может существенно повысить ее эффективность. В настоящее время принцип реализуется лишь поверхностно. Это проявляется, во-первых, в дублировании ряда мероприятий, проводимых республиканскими, областными и городскими службами занятости, когда задачи более низшего уровня возникают путем деления задач более высокого порядка. Во-вторых, регулирование занятости затрагивает лишь макро- и региональный уровни и практически не учитывает уровень конкретных предприятий и их возможности в решении проблемы занятости. В-третьих, на макроуровне регулирование занятости нацелено лишь на

симптомы ее проявления (в частности, на безработицу) и процессуально не учитывает возможностей взаимодействия с другими направлениями регулирования экономических процессов для создания общего климата, содействующего эффективной занятости.

Реализация принципа иерархии целей в регулировании занятости означает соблюдение уравновешенности в достижении главной ее цели: содействию полной, продуктивной и свободно избранной занятости населения.

Особенностью современного подхода к проблеме регулирования занятости в Республике Беларусь является поиск преимущественно макроэкономических направлений ее разрешения. Такое сужение исследования объясняется прежде всего заимствованием зарубежного опыта. Но в промышленно развитых странах на предприятиях изначально складывался оптимальный вариант сочетания труда и капитала (рыночный), поэтому действительно, безработица относится к макроэкономическим пропорциям и подлжет соответствующему регулированию. В отечественной практике основная проблема эффективной занятости заложена именно на микроуровне — в форме скрытой безработицы. Поэтому механизм регулирования занятости в Республике Беларусь должен начинаться с уровня конкретного предприятия. Актуальность подобного исследования продиктована также монополической структурой рынков труда в некоторых городах, где занятость конкретных квалификационных сегментов связана с одним — двумя крупными предприятиями. В условиях ухудшения производственно-финансового положения этих предприятий ухудшения производственно-финансового положения этих предприятий перед ними остро встает вопрос сокращения излишней численности занятых.

Как представляется, на микроуровне основные усилия необходимо направить на решение следующих задач:

- построение кривой спроса на труд для конкретного предприятия, что позволит прогнозировать общий возможный уровень занятости на нем;
- определение количественных границ излишней занятости — т.е. размеров скрытой безработицы (по показателям использования рабочего времени);

- сегментирование персонала предприятия для определения квалификационного "ядра" и периферийной рабочей силы, разработка соответствующих кадровых подходов к каждому из сегментов.

В настоящее время на отечественных предприятиях нет таких должностей, в чью бы компетенцию входило решение данных вопросов, несмотря на их важность. В проведении подобной аналитической работы заинтересованы также городские (районные) службы занятости, поскольку это позволит гибче подходить к вопросам переобучения высвобождаемых с производства, управлению потоками на региональном рынке труда, прогнозированию создания новых рабочих мест, определению приоритетов финансирования.

В настоящее время городские (районные) службы занятости реагируют в основном на официально обратившихся к ним лиц и зарегистрированных безработных. Как представляется, это неверные акценты. Основное внимание в деятельности отечественных служб занятости должно быть сконцентрировано на работодателе, а не на официально признанном безработном (так как это лишь поверхностное проявление проблемы занятости). Возможными направлениями активизации взаимоотношений региональных служб занятости с работодателями могут стать:

- помощь в осуществлении сегментирования персонала предприятий, выявление потенциальных кандидатов на высвобождение;

- выявление возможности реструктуризации предприятий и превентивная переподготовка намеченных кандидатов на высвобождение;

содействие развитию мелкого бизнеса и само занятости путем отпечкования от предприятия непрофильных видов деятельности, помощь предпринимателю в предоставлении площадей (под офисы, производство), транспорта и т.п.;

совместная с кадровыми службами предприятий подготовка тестовых заданий к переобучению, повышению квалификации.

Применение принципа декомпозиции цели позволяет выявить пока не анализируемых круг проблем — анализ квалификационных сегментов рынка труда. В рамках одного предприятия это сделать невозможно. Данная задача может успешно проводиться областными службами занятости. Подобные исследования, включающие анализ эластичности спроса и предложения труда в каждом квалификационном сегменте, могут быть полезны при управлении профилями специальностей системы образования.

Макро уровень реализации эффективной занятости решает следующие задачи:

развитие и совершенствование организационного, информационного, кадрового, правового и финансово-кредитного обеспечения политики занятости;

координация действий областных, городских (районных) служб занятости и кадровых служб предприятий;

прогнозирование макроэкономических пропорций и воздействие на них (приоритеты в осуществлении структурной перестройки, расчет тенденций совокупного платежеспособного спроса в экономике, поскольку он определяет совокупный спрос на труд, регулирование миграционных потоков, др.).

В настоящее время на уровне республики решается лишь задача координации усилий региональных служб занятости. Причем работают государственные службы занятости с цифрами, поверхностно отражающими спрос на рабочую силу (по сведениям предприятий о вакансиях) и предложению рабочей силы (по статистике обратившихся в службу занятости), а потому реагируют на локальные симптомы проблемы занятости, предлагая их временную нейтрализацию.

В.Д. Железняков, старший научный сотрудник

Е.С. Иванова, научный сотрудник

Национальный институт образования г. Минск

Стимулирование предпринимчивости рядовых работников предприятий

Распространенность так называемой экономики соучастия на передовых предприятиях стран Запада в значительной мере обеспечивает конкурентоспособность их продукции, высокие уровни и темпы социально-экономического развития соответствующих стран. Опыт производственных отношений типа экономики соучастия вполне приемлем в современных трудных условиях Республики Беларусь. Более того, использование этого опыта крайне необходимо для преодоления социально-экономического кризиса.

Суть экономики соучастия состоит в том, что даже рядовые работники (все или в своем определяющем большинстве) являются совладельцами (акционерами) соответствующего предприятия, а не наемниками. При этом индивидуальная доля каждого занятого (совладельца) четко определена в коллективной собственности предприятия. Абсолютно исключена какая бы то ни была обезличка (наблюдаемая, например, при тотальном обобществлении средств производства в масштабах всей страны) и созданы гарантии против чьей-либо монопольной узурпации прав собственности.

В результате указанного способа построения производственных отношений экономики соучастия создаётся в трудовых коллективах здоровая