

деленных перспективах на пути дальнейшего становления постиндустриальной экономики. Так, сектор ИКТ позволяет успешно внедрять систему управления знаниями, используется для тиражирования информации и передачи знаний, позволяет обеспечивать их создание, использование и аналитическую обработку.

Исходя из особенностей сервисного сектора, проявляющихся, например, в высоких издержках на внедрение новых технологий, предприятиям сферы услуг следует ориентироваться на создание конкурентных преимуществ, базирующихся на новых комбинациях имеющихся ресурсов. Существенное преимущество при комбинировании факторов производства в сфере услуг обеспечивают знания.

Успех на рынке услуг дают практические действия по использованию имеющихся знаний, способность трансформировать известные способы и знания в конкретную услугу. Разработка приемов, способов трансформации знаний в услугу предстает первостепенной задачей современного менеджмента, а управление знаниями — важнейшей отраслью науки управления.

Управление знаниями можно рассматривать в технологическом и организационном аспекте: создание баз данных, карт знаний, внедрение информационных технологий и создание корпоративной культуры, побуждающей сотрудников обмениваться знаниями. Только взаимодействие этих элементов обеспечит создание долгосрочных конкурентных преимуществ организации. В Республике Беларусь система управления знаниями еще не получила должного развития, особенно в сфере услуг. Для эффективного внедрения этой системы необходимо развитие культуры обмена, генерации и применения знаний, создание стимулов для обмена знаниями между работниками (моральных и материальных), создание сообществ и групп по обмену знаниями, совершенствование корпоративной культуры, побуждающей работников делиться знаниями.

Таким образом, создание эффективной системы управления знаниями на предприятиях сферы услуг создаст существенные конкурентные преимущества, обеспечит динамичное развитие данной сферы и будет способствовать сохранению тенденций развития постиндустриальной экономики в нашей стране.

*Ю.М. Зенович, магистр экон. наук
БГЭУ (Минск)*

ЗНАЧЕНИЕ МОНИТОРИНГА ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

Проблемы трудоустройства выпускников во многом определяются эффективностью функционирования высшего образования, его способностью быстро и адекватно реагировать на изменения, происходящие

на рынке труда. Практический аспект трудоустройства и адаптации студентов и выпускников вузов на современном рынке труда основаны на стратегических приоритетах развития экономики. Ведущим из них является повышение качества университетского образования, которое во многом проявляется в конкурентоспособности его выпускников. Prestиж вуза и его привлекательность для будущих студентов складываются из качества образования и качества трудоустройства.

В настоящее время все больше проявляется потребность в комплексной разработке вопросов трудоустройства, профессионального и карьерного роста молодых специалистов. Все более актуальным становится заказ на создание соответствующих образовательных технологий. Студенты и выпускники вузов отмечают дефицит информации о возможностях и тенденциях рынка труда в сфере образования (особенно оперативных сведений и долгосрочных прогнозов), а также в смежных областях профессиональной деятельности. Кроме того, в работе вузов отмечается несовершенство взаимодействия по линии «вуз — работодатель». Недостаточно учитываются актуальные и потенциальные потребности заказчиков на молодых специалистов, вследствие чего не своевременно корректируются учебные планы. Существуют также недостатки в системе мониторинга профессиональных предпочтений студентов вузов, а также анализ особенностей трудоустройства выпускников и их карьерного продвижения. Поэтому создание привлекательного имиджа — это специальная задача каждого образовательного учреждения, для того чтобы выгодно продать его как конечный результат образовательной услуги.

Главным индикатором степени качества образовательной услуги становится именно работодатель как потенциальный инвестор подготовки требуемых кадров, а поскольку его интересует прежде всего степень профессионализма принимаемого на работу, то было бы уместным именно ему (работодателю) поручить разработку тех квалификационных испытаний, выполнение которых гарантировало бы выпускнику прием на работу.

Мониторинг трудоустройства выпускников вузов требует реализации следующих предложений:

- прогноз потребности в кадрах и специалистах с учетом ситуации на рынке труда на краткосрочный и долгосрочный период с ежегодной разбивкой в разрезе предприятий, профессий и специальностей;
- определять контрольные цифры приема в вузы с учетом мониторинга трудоустройства выпускников;
- внедрять в практику заключения трехсторонних договоров (работодатель — вуз — студент), в котором отражать механизм обязательств работодателя по трудоустройству выпускника и обязательств студента при получении требуемого уровня квалификации в соответствии с государственными стандартами.

Мониторинг трудоустройства выпускников в соответствии с потребностями реального сектора экономики должен способствовать выявле-

нию основных объективных и субъективных факторов, которые могут изменить положение выпускников на рынке труда, сделать их конкурентоспособными и социально защищенными.

В этой связи в вузах необходимо выстроить более совершенную систему профессиональной адаптации выпускников и непрофильных учреждений с учетом современных социально-экономических условий. Причем целесообразным является построение непрерывной системы комплексного сопровождения карьерного роста и профессиональной адаптации выпускников университета на современном рынке труда.

В.П. Кляуззе, канд. искусствоведения

Д.В. Бочило

*НИИ труда Министерства труда и социальной
защиты Республики Беларусь (Минск)*

ЭФФЕКТИВНОСТЬ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА КАК ВАЖНЫЙ КОМПОНЕНТ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Широко известно, что травматизм на производстве, профессиональные заболевания и общая заболеваемость работников не могут быть спутниками успешного бизнеса, экономического и социального развития государства. Инвестиционная привлекательность бизнеса напрямую связана с оценкой существующих на том или ином производстве профессиональных рисков, в том числе связанных с опасностью повреждения здоровья и вытекающих из этого возможных затрат работодателя.

Экономический эффект от мероприятий по охране труда складывается из факторов, определяющих производительность труда, трудоемкость продукции, потери, связанные с травматизмом и профессиональными заболеваниями, затраты рабочего времени, текучесть кадров, профессиональную активность работника, эффективность использования оборудования, необходимость предоставления компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда и др. Причем многие из перечисленных факторов могут совмещаться при оценке экономического эффекта, дублировать или взаимодополнять друг друга.

Эффект охраны труда не всегда можно определить в денежном эквиваленте, он выражается и в ее высокой социальной значимости: создание условий для сохранения жизни и здоровья работающих; создание благоприятных условий труда на рабочих местах, способствующих личной удовлетворенности от труда; совершенствование социально-экономических, технических и психофизиологических методов управления условиями труда в организациях, способствующих созданию и поддержанию хорошего настроения в процессе труда и позитивных взаимоотношений в коллективе; увеличение периода профессиональной актив-