

лезно было бы расширить диапазон показателей, включаемых в политику занятости, разрабатывать программы занятости на каждом предприятии с целью комплексного развития человеческих ресурсов этого предприятия и их эффективного использования.

В итоге, эффективная политика занятости может внести существенный вклад в повышение качества отечественной продукции и ее конкурентоспособности на внешнем рынке.

В.Г. Локтев, канд. техн. наук,
Ю.В. Кузьмицкий
НИИ труда (Минск)

КОНЦЕПЦИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

За последние годы во многих развитых странах особенно в США получила широкое распространение концепция качества трудовой жизни, отражающая ряд основополагающих условий, определяющих возможность оптимальной реализации трудового потенциала современного работника.

Концепция качества трудовой жизни является эмпирическим обобщением уже сложившихся в 60-х годах трудовых теорий "человеческих отношений", "гуманизации труда", "обогащения содержания труда", "производственной дисциплины".

К числу основополагающих понятий концепции качества трудовой жизни относятся:

- справедливое и надлежащее вознаграждение за труд;
- безопасность и здоровые условия труда;
- непосредственная возможность использовать и развивать свои способности, удовлетворять потребность в самореализации и самовыражении;
- возможность профессионального роста и уверенность в будущем;
- хорошие взаимоотношения в трудовом коллективе на предприятии;
- социальная полезность труда.

Официальное признание концепции качества трудовой жизни выразилось в создании в развитых странах с рыночной экономикой государственных структур по выработке государственной политики ее развития.

Особое значение в концепции придается вопросу организации производства, труда и управления как важнейшему средству реализации теории "гуманизации труда", повышения его содержательности, которая нашла отражение в различных законодательных актах, специальных государственных и частных программах и коллективных договорах.

Классические программы гуманизации труда включают в себя следующие элементы:

обогащение содержания труда, при котором в руках рабочего совмещаются функции работников основного и вспомогательного

производства, контроля за качеством продукции и некоторые организационные функции;

чередование рабочих мест, возможность в процессе труда переходить с одного рабочего места на другое, чтобы избежать утомительного монотонного труда;

группировка нескольких разнородных кратковременных операций;

развитие коллективных форм организации труда, демократизация структур управления, развитие форм трудовой демократии.

В последние годы эти программы получили очень широкое распространение.

Так, на предприятиях с поточно-массовым типом производства происходит частичная ликвидация или видоизменение конвейерной системы, когда рабочий переходит на индивидуальную сборку крупного узла или всего изделия или имеет возможность в условиях гибкой поточной системы менять интенсивность труда в течение дня, недели. Например, на предприятиях французских фирм "Рено", "Пежо" вне конвейера собирается 30-40 % деталей и узлов.

Важнейшим условием эффективного труда в процессе использования высокоавтоматизированной и компьютеризированной техники является сохранение и развитие личности работника. Американские корпорации, например, организуют на своих предприятиях курсы не только по обучению, но и постоянному повышению квалификации. Многие из них поощряют обучение своих работников вне предприятия, а некоторые даже оплачивают его и вводят на своих предприятиях "плату за знания".

Одной из главных задач концепции качества трудовой жизни является "производственная демократия" — переход от жестких авторитарных форм управления трудом к гибким, коллективным формам, расширению прав рядового работника в управлении. Наиболее известной формой производственной демократии, используемой примерно 43 % корпораций развитых стран, являются автономные бригады. Руководство предприятия делегирует бригаде ряд функций планирования, контроля, оплаты труда и т.д.

Использование указанных направлений повышения качества трудовой жизни приносит значительный экономический эффект. Например, в крупнейших японских фирмах "Ниссан", "Тоета" мероприятия по рационализации технологических и трудовых процессов, совершенствованию организационных условий на рабочих местах снижают издержки производства до 60 %.

Изменения, происходящие во всех сферах жизни и деятельности человека, обусловленные ростом образовательного и культурного уровня трудящихся, процессами демократизации, усложнением и повышением технического уровня производства, возрастанием требований к качеству продукции, требуют применения новых форм и методов организации труда, направленных на решение главной социальной задачи: развитие интеллектуальных и профессиональных способностей человека, наиболее полное использование

его трудового и творческого потенциала, сохранение его здоровья и на этой основе — повышение удовлетворенности трудом.

С этих позиций в качестве приоритетных направлений совершенствования организации труда в современных условиях необходимо рассматривать гуманизацию труда, которая должна обеспечить:

- наиболее полное приспособление производства к человеку;
- высокую содержательность труда работника, соответствующую его квалификации, изменениям в трудовой карьере;
- широкое и активное участие работников в решении всех производственных задач.

Поиск путей рациональных форм организации труда с точки зрения его гуманизации является широким полем деятельности предприятий в новых условиях хозяйствования.

В свою очередь государству следовало бы сформировать на ближайшую перспективу стратегию отечественной концепции качества трудовой жизни, определить перспективные задачи совершенствования организации труда на основе его гуманизации, та также основные пути их реализации, предусматривающие проведение научных исследований в этой области, разработку методик и рекомендаций, типовых решений и т.д.

В.А. Денисов
БГЭУ (Минск)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА КАК РЕЗЕРВ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА

Для более качественного обеспечения координационной деятельности и организационно-методического руководства воспитательными структурами в вузе создано управление воспитательной работы с молодежью.

Ректорат, Совет вуза, управление воспитательной работы с молодежью постоянно держат в центре внимания вопросы учебно-воспитательной работы и на сегодня в университете утверждены все руководящие документы организационно-методического обеспечения воспитательной работы:

комплексную программу (концепцию) воспитательной работы; положения:

- об организации воспитательной работы на факультете;
- об организации воспитательной работы в студенческом городке;
- о социально-психологической службе;
- о кураторе студенческой группы;
- о студенческом и спортивных клубах.

Рассмотрены и утверждены документы (положения) коллегиальных общественных органов:

- о координационном совете по делам молодежи и воспитательной работе;