

мально возможной прибыли, что может стать одним из источников образования инвестиций, предназначенных для расширенного воспроизводства.

На наш взгляд, следует не только вкладывать средства в повышение профессиональной подготовки кадров, а также направлять их и на удовлетворение социальных и физиологических потребностей своих работников, что в целом будет способствовать повышению качества труда и обеспечит как материальную, так и экономическую заинтересованность в экономическом успехе предприятия.

Переход к социально ориентированной экономике требует коренного изменения квалификационных требований и характеристик отдельных специальностей, а также возникает потребность в получении новых знаний и навыков для работы в условиях рынка. На этом этапе возникает необходимость усиления государственных регулирующих воздействий в области подготовки и переподготовки кадров путем увеличения доли инвестиций в этот процесс.

Человек, как субъект общества, выступая, с одной стороны, как рабочая сила, а, с другой стороны, - как личность, требует к себе особого внимания со стороны государства. Он обеспечивает в результате своей деятельности посредством повышения качества труда получение прибыли, необходимой предприятию для его функционирования.

Качество труда во многом определяет авторитет и процветание предприятия и в конечном итоге способствует увеличению прибыли на основе повышения эффективности использования трудового потенциала. Если рассматривать качество труда в торговле, то оно определяется в первую очередь культурой торгового обслуживания. Последняя же характеризуется показателями социальной эффективности труда торговых работников, такими как оптимизация времени на обслуживание покупателя и использования рабочего дня, качество торгового обслуживания.

Инвестиции в трудовые ресурсы, на наш взгляд, будут способствовать повышению квалификационного потенциала предприятия, что в свою очередь будет стимулировать внедрение в производство, торговлю и другие отрасли передовых достижений науки и техники, повышать результативность творческой деятельности трудовых коллективов, активизировать инициативу руководителей, специалистов, служащих и рабочих, способствовать обобщению и распространению позитивного опыта работы.

*В.В. Рыжкович*, канд. экон. наук  
БГЭУ (Минск)

## **НЕОПРЕДЕЛЕННОСТЬ КАК ФАКТОР РИСКА В УПРАВЛЕНИИ КАЧЕСТВОМ ТРУДА**

Качество, как известно, это совокупность признаков, характеризующих процесс трудовой деятельности. Эти признаки условно

можно разделить на три взаимосвязанные группы: материально-технические, субъективные и организационно-экономические.

Управление качеством труда является сложной системой, функционирование которой характеризуется неопределенностью поведения как хозяйствующих субъектов, так и элементов самой системы. Поэтому, не учитывая неопределенность, невозможно правильно и достаточно научно описать процесс управления качеством труда, его свойства, а также поведение экономического субъекта в рассматриваемых условиях.

Система вообще считается недетерминированной как по существу случайного поведения ее элементов, так и просто потому, что характеристики ее детерминированного поведения известны не полностью.

Неопределенность в управлении качеством труда с материально-технической точки зрения, является в несоответствии средств труда современным достижениям НТП, что приводит к снижению фондоотдачи, энерговооруженности и т.д.

Современные средства труда являются материальным воплощением завоеваний науки и техники, и их рационально практическое применение невозможно без соответствующих знаний, компетентности, профессионального мастерства работников.

С точки зрения субъективного фактора неопределенность проявляется в мотивации человека и здесь объективно невозможно полно согласовать всю совокупность интересов отдельных субъектов системы управления качества труда в каждый момент времени. Кроме того она обусловлена также в несоответствии профессиональной квалификации работников требованиям современных средств труда.

С точки зрения организационно-экономического подхода неопределенность может проявиться в недостаточном уровне кооперирования и разделения труда, недопоставки в срок материальных ресурсов или некомплектности поставки; несогласованности различной информации нормативного характера; противоречивости оперативных управляющих сигналов; всевозможных искажениях информации при ее прохождении по каналам как снизу вверх, так и сверху вниз и т.д.

В управлении качеством труда неопределенность может проявляться в несоответствии качества продукции соответствующим стандартам и нормативам, а также определенным уровнем дефектов и браков. Неопределенность в управлении качеством усложняется ориентацией выпускаемой продукции на рынке и удовлетворением определенных потребностей. Поэтому она может быть обусловлена тем, что качество продукции и труда будет соответствовать, с одной стороны, внутренним стандартам и нормативам предприятия, а с другой - не соответствовать внешней (рыночной) оценке, что может выразиться в отсутствии потребительского спроса на выпускаемую продукцию.

Для определения неопределенности и риска в управлении качеством сегодня делается акцент на выявление причин брака. Од-

ной из современных методик этой работы является статистический контроль производственного процесса. Она заключается в оценке функционирования определенного производственного процесса путем тщательного измерений отклонений (меры неопределенности) от его спецификаций.

Однако современные подходы к управлению качеством предусматривают решение следующих задач: 1) ориентация персонала на бездефектное производств; 2) жесткий по стадийный методологически контроль технологического процесса и сплошной статистический анализ данных; 3) формализация процедуры планирования работ по повышению качества в зависимости т фактических показателей брака; 4) формулировка причин брака и установление последовательности мероприятий по их устранению; 5) обязательное включение курса по повышению качества в программы подготовки и переподготовки; 6) организация групп качества на предприятии; 7) ориентация системы материального стимулирования и кадровой политики на поощрение работы без риска.

Таким образом, неопределенность является фактором риска в управлении качеством труда.

**В.М. Коновалов**, канд. экон. наук  
ГКИ (Гомель)

## **ИНОСТРАННЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И КАЧЕСТВО ТРУДА В ПЕРЕХОДНОЙ ЭКОНОМИКЕ**

Решение проблемы качества труда в переходной экономике непосредственно связано с вопросом о направлении и реальных целях ее рыночного реформирования.

Современная рыночная экономика не является капиталистической. Дополнение системы рыночного саморегулирования существенными элементами государственного регулирования экономики обозначало становление модели смешанной экономики с тенденцией дальнейшего усиления роли государства в наиболее развитых странах. В связи с этим возникает вопрос о конкретных целях и чертах экономической модели формирующейся в результате рыночных преобразований в постсоциалистических обществе: капитализм, смешанная экономика, "особый" путь и т.д. Самый надежный критерий теории – практика. Исходя из современного опыта мировой экономики следует признать, что наиболее эффективной моделью национальной экономики является определенный вариант смешанной экономики с учетом национальной специфики.

Однако переходная экономика также по своей сути является смешанной, поскольку содержит элементы спонтанной (рыночной) и иерархической организации (например Беларуси). По нашему мнению существует и различия между ними, обусловленные: во-первых, динамикой, т.е. смешанная экономика движется от свободного (стихийного) рынка к усилению роли государства, а пере-