

Цель этой работы — создать в Республике Беларусь развитую базу на машинных носителях, позволяющую: исключить дублирование в разработке норм и нормативов, сократить сроки и стоимость подготовки производства новых изделий.

для обеспечения функций информационного банка норм и нормативов затрат труда поставлена задача обеспечить его работу как информационной единицы в составе республиканской структуры при центре производительности (если такой будет создан) или при Научно-исследовательском институте труда Министерства труда Республики Беларусь и в составе отделов организаций труда и заработной платы организаций и предприятий.

В соответствии с этим разработаны два варианта управления банком норм и нормативов: обеспечение информационными услугами предприятий и организаций в масштабах республик; определение нормативных материалов для расчета норм затрат труда в цехах и отделах и автоматизированный расчет времени на работы, на которые разработаны и подключены с помощью блока сопряжения автоматизированные системы.

*А.Д. Лашук*, канд техн. наук  
Минсельхозпрод РБ (Минск)

## **КВАЛИФИКАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

В традиционной оценке деятельности фиксируется “разрыв”, расхождение между целями и результатами деятельности, между результатами и необходимыми продуктами, а затем это расхождение объясняется отклонениями от должной структуры деятельности, заданной в норме или нормативном предписании. При таком подходе наличие нормы есть условие и предпосылка оценки. Норма может задаваться как действительная, принятая самим действующим, так и возможная, учитываемая только “квалифицирующим”.

Однако в ситуации деятельности мы сталкиваемся обычно с гораздо более сложным вариантом оценки. Действительно, ведь и квалифицированная и неквалифицированная деятельность одинаково приводят к результатам, соответствующим исходным целям и требованиям на продукт. Тогда прямое сопоставление с нормой деятельности не может здесь играть ведущую роль: квалификация деятельности не сводится к установлению ошибки и предполагает другие ориентиры ранжирования и оценки.

Более того, сама норма в деятельности весьма относительна: нормальной будет всякая деятельность, приводящая к результатам, соответствующим намеченным целям. Следовательно, процессуальное устройство, операционный состав и многие другие компоненты деятельности остаются за рамками нормирования и не подвергаются прямому оцениванию. Таким образом, квалификация деятель-

ности предполагает не столько сопоставление с нормой деятельности, сколько привлечение других ситуационно-деятельностных и культурно-исторических ориентиров.

История развития производительных сил и производственных отношений свидетельствует о том, что первоначально квалификация определялась относительно результатов и продуктов труда, а затем, по мере усложнения производственных процессов и появления форм распределения труда, система знаний и представлений, опосредующая оценку и устанавливающая квалификацию, все более и более усложняется. Другими словами, представление о квалификации, о квалифицированном и неквалифицированном труде представляется историческим и во многом зависит от целого ряда исторически меняющихся факторов: изменений в знании, технике и технологиях; масштаба производства и области деятельности; системы подготовки кадров. Меняются как способы оценки и установления квалификации, так и те параметры, по которым единица работы или человек могут быть оценены и квалифицированы деятельностью.

Квалификация теснейшим образом связана с проектами и программами развития отдельных единиц, фрагментов и организованностей деятельности. Выявление таких направлений развития, с одной стороны, и проектирование таких социокультурных тенденций, с другой стороны, составляет основу для выработки адекватной нормативной базы для квалификации, оценки и ранжирования любой деятельности.

При квалификации деятельности современного специалиста важно учитывать способы отношения его к самой деятельности, способы реорганизации этой деятельности, формы подключения этой единичной деятельности к системам коллективной и кооперированной деятельности. Если специалист рефлектирует границы приложения своей профессиональной деятельности и понимает, что требует от него система разделения труда и ситуация, в которую он включается, если он видит те перестройки, которым он должен подвергнуть свою деятельность, чтобы встроиться в комплекс и "войти" в межпрофессиональную коммуникацию - такой специалист сегодня может быть признан квалифицированным.

Таким образом, каждая форма производства порождает свою квалификационную иерархию. Поддержание нормального функционирования требует сохранения установленных иерархий и, наоборот, решение задач воспроизводства и развития требует выявления и изменения квалификации, как рефлексивно-понимающего обеспечения деятельности. Внедрение и использование машин, создание конвейерных производственных линий требовало изменения квалификации большого числа рабочих и служащих. Они должны были учитывать процессы механизации, технологизации и соизмерять с ними свою деятельность. Механизация и технологизация требовала изменения понимания и понимающей регуляции деятельности. По мере осознания данного общественно-исторического процесса была выделена и закреплена определенная сеть квалифика-

ций и произведено квалификационное разделение профессий и специализаций.

Изменение систем деятельности требует не только новых квалификационных отношений в деятельности, но и пересмотра всего перечня профессий. Социально-экономическая ситуация, складывающаяся сегодня, требует рефлексивно-понимающего обеспечения самой нормированной специализированной деятельности, а значит, смены представления о квалификации.

**Е. И. Сузова**

Академия управления при Президенте Республики Беларусь (Минск)

## **УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНОЙ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДА**

Важнейшим условием развития промышленного комплекса Республики Беларусь по пути интенсификации и повышения эффективности производства является существенное улучшение организации работы по укреплению трудовой дисциплины. Трудовая дисциплина - это отношения взаимной ответственности работников, которые имеют своей основой добровольное и сознательное выполнение в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами о труде правил поведения в соответствии с их трудовыми функциями и обязанностями.

Управление трудовой дисциплиной и рациональным использованием рабочего времени тесно связано с системой работы по формированию стабильных трудовых коллективов, с повышением качества труда. Давно замечено, что чем выше уровень дисциплины, тем меньше текучесть и наоборот. Анализ состояния трудовой дисциплины на промышленных предприятиях республики показал, что основными видами нарушений трудовой дисциплины являются:

- прогулы;
- появление на работе в нетрезвом состоянии;
- хищение;
- несвоевременное или не в полном объеме выполнение своих трудовых обязанностей, неполное и нерациональное использование рабочего времени для производительного труда.

Управление процессом укрепления трудовой дисциплины и рациональным использованием рабочего времени обеспечивается за счет осуществления следующих видов работы:

- анализ и оценка состояния трудовой дисциплины на промышленном предприятии и его структурных подразделениях;
- учет рабочего времени и контроль за его использованием, учет нарушений трудовой дисциплины;