

ОПТИМИЗАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДА

Становление рыночной экономики существенно меняет подходы к проблеме эффективной и рациональной занятости. На смену идеологии всеобщей занятости всего трудоспособного населения, подкрепляемой обязанностью человека участвовать в общественном производстве, приходит концепция обеспечения желаемой занятости, свободного выбора формы и вида труда, а также наиболее эффективного способа его осуществления. Понятия эффективной и рациональной занятости отражают один срез экономических отношений - их трудовую составляющую, но они не идентичны между собой.

Эффективная занятость означает такое распределение и использование трудовых ресурсов, которое обеспечивает получение максимально возможного дохода, наибольшего прироста материальных и культурных благ от вводимого фактора труда, его наиболее интенсивного и производительного использования с точки зрения собственника условий производства, каковым может выступать отдельный предприниматель, группа предпринимателей, а также государство, причем при минимально возможных издержках на данный фактор со стороны собственников условий производства.

Рациональная же занятость предполагает оптимальное распределение и использование трудовых ресурсов с точки зрения их собственников с целью расширенного воспроизводства работника, гармоничного и всестороннего развития человека. Для нее характерно такое качественное состояние трудового процесса, которое не только дает возможность работнику получить необходимые для его расширенного воспроизводства материальные ресурсы, но самовыразиться и самосовершенствоваться в его ходе в культурно-технологическом, квалификационном плане, а также в физиологическом и социальном аспектах.

Если уровень эффективности занятости говорит о качестве труда с точки зрения его доходности, плодотворности для собственника условий производства, то уровень рациональности занятости говорит о качестве труда с точки зрения его плодотворности для самого работника выражающейся в таком его качественном состоянии, которое позволяет обеспечить возвышение не только трудового, но и личностного потенциала последнего. Разносубъективный состав отношений занятости в разрезе их эффективности и рациональности обуславливает противоречие между ними, а неразрывность трудового процесса их единство. Из этого вытекает объективная необходимость достижения оптимальной занятости, обеспечивающей такое качественное состояние трудовых процессов в обществе, которые бы одновременно решали проблему доходности для собственников условий производства использования вводимого фактора

труда и плодотворности его потребления с точки зрения гармоничного и всестороннего развития личности.

Процесс оптимизации занятости предполагает одновременное решение проблем качественного совершенствования трудового потенциала страны и разрешения противоречия его эффективного и рационального использования. Это требует комплексного освоения некоторых проблем. Во-первых, осуществления системы активных мероприятий государственной политики на рынке труда состоящих из действий по обеспечению повышения квалификации и переподготовки трудящихся, с акцентом на создание условий для укрепления устойчивости занятых в конкуренции на рынке труда; по развитию системы общественных работ, с нацеленностью их не только на обеспечение временной занятости, но и на подготовку работников к успешной конкуренции на определенных сегментах рынка труда; по созданию дополнительных рабочих мест, в первую очередь в сфере малого и среднего бизнеса, с обязательным привлечением внутренних инвестиций из накопленных предпринимателями и трудящимися капитальных средств под государственные гарантии их целевого использования и льготного налогообложения. Во-вторых, реструктуризации национальной экономики в направлении развития сферы услуг, наукоемких и трудоемких отраслей народного хозяйства, что позволит наиболее эффективно использовать имеющийся в стране высокий трудовой потенциал и провести реструктуризацию рынка труда в направлении рационализации занятости. В-третьих, отказа от обеспечения занятости в ущерб эффективности ее осуществления, что конечно же приведет к легализации скрытой безработицы и необходимости реализации системы мер пассивной политики государства на рынке труда. В-четвертых, стимулирования самозанятости, позволяющей не только разгрузить государство от некоторых проблем обеспечения высвобождающихся работников работой, но и дающей повышение качества труда в рамках оптимальной занятости, разрешающей противоречие между ее эффективной и рациональной составляющими, ведь в данном случае субъект хозяйствования и носитель рабочей силы объединяются в одном лице. В-пятых, создания условий для трудовой миграции, в том числе и международной, что будет способствовать совершенствованию структуры совокупной рабочей силы, оптимизации занятости в региональном разрезе. Это, в свою очередь, требует решения таких проблем как отмена института прописки, создание полноценного и социально адаптированного рынка жилья, а также комплекса государственных мероприятий по заинтересованности трудовых мигрантов в возвращении из-за границы с накопленным опытом и денежными средствами на родину.

Таким образом, можно сказать, что движение к оптимальной занятости это многогранный процесс на пути качественного совершенствования трудовых отношений, поскольку качество труда зависит не только от системы чисто экономических факторов таких как культурно-технический уровень работников, миграционная подвижность рабочей силы, мотивированность труда и т.д., но и от со-

циальных, представленных степенью общественной свободы личности, ее защищенности и адаптированности к изменяющейся социальной среде и т.д. Качество труда необходимо оценивать с точки зрения единства и противоречия рациональной и эффективной занятости, консенсуса интересов субъектов хозяйствования и собственников рабочей силы.

С.А. Александрова
Могилевский машиностроительный институт

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ТРУДА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ МЕХАНИЗМОВ МОТИВАЦИИ

Мотивации труда в коллективе. Мотивация представляет собой процесс побуждения людей к деятельности для достижения поставленных целей. В конечном итоге, основная цель мотивации – это повышение эффективности организации за счет повышения эффективности ее человеческих ресурсов, то есть, чтобы каждый работник был использован в соответствии с его потенциалом.

Одним из основных понятий процесса мотивации является вознаграждение. Причем его следует понимать в широком смысле слова – как все то, что человек считает ценным для себя. Можно выделить два аспекта мотивации: моральный и материальный.

Моральное вознаграждение (удовлетворение) приносит сама работа (чувство достижения результатов, дружба и общение в процессе работы, создание нормальных условий труда и т.д.). Материальное вознаграждение обеспечивается предприятием и выражается в получении работником каких-либо благ (оплата труда, символы престижа, продвижение по службе и т.п.).

Изучение мотивации с социально-психологической точки зрения даже на современном этапе, к сожалению, не позволяет точно определить, что же побуждает человека к труду. Понятия ценности у разных людей различные, в связи с этим руководителям следует иметь в виду: то, что оказывается эффективным для мотивации одних работников, может быть совершенно неважным для других.

Психологическая мотивация направлена, прежде всего, на создание благоприятного микроклимата в коллективе. Психологическая атмосфера может способствовать тому, что фирма выступает сильной, устойчиво выживающей в конкурентной борьбе структурой. Но может быть и так, что неблагоприятный микроклимат ослабляет фирму, не давая ей успешно развиваться, даже в том случае, если она имеет высокий технико-технологический потенциал. В данном случае руководителю следует максимально использовать такие мотиваторы, как возможность участия работников в принятии решений, высокая степень их ответственности, возможности творческого и делового риска, самовыражения, их межличностные отношения с коллегами, начальником и подчиненными, признание и