

объем знаний, необходимых для выполнения работ
требования к трудовым навыкам работника
уровень ответственности за выполняемые действия
требования к личностным характеристикам работника
требования к способностям, умению логически мыслить, умению при-
нимать обоснованные решения

умение самостоятельно организовывать и планировать свою работу.

Каждый из перечисленных элементов оценивается в баллах от 1 до 5. На основе набранных баллов устанавливается разряд работ. Элементы трудового процесса, которые учитываются при тарификации работ могут быть разными на разных производствах.

Тарификация работ путем сравнения элементов трудового процесса во многом схожа с балльным методом. При данном методе трудовой процесс также разделяется на элементы. А затем отдельно по каждому элементу трудового процесса все работы ранжируются. Общая оценка делается по набранной сумме баллов. Чем больше сумма баллов — тем более высокий ранг. Количество рангов может быть разным.

Применение предлагаемых методов тарификации работ позволит создать базу создания рациональной системой стимулирования труда. Начинать тарификацию работ следует с простых методов. А затем по мере накопления опыта можно перейти и к аналитическим методам.

<http://edoc.bseu.by/>

С.Т. Клак, аспирантка
Республиканский институт проф. образования

Подготовка кадров в условиях реструктуризации предприятий: зарубежный опыт и национальная специфика

В ходе проведения рыночных реформ в Республике Беларусь возникают новые, неизвестные для плановой экономики элементы экономической структуры общества — коммерческие банки, биржи, страховые компании, инвестиционные фонды, акционерные общества, малые предприятия, маркетинговые службы и др.; меняются экономические взаимоотношения между элементами структуры — создается новый механизм функционирования экономической системы.

Экономические преобразования нуждаются в эффективной кадровой поддержке.

Какие специалисты, в каком количестве и для каких отраслей национального хозяйства потребуются в ближайшей перспективе? В первую очередь это будет зависеть от структурной перестройки экономики и, соответственно, от развития ее различных секторов. В этой связи должны быть приняты во внимание прежде всего следующие обстоятельства: какое место планирует занять Республика Беларусь на европейском и мировом рынках, осуществляя структурную перестройку с учетом глобального разделения труда и мировой конкуренции и какие внутринациональные изменения в секторах экономики будут произведены на основе этого и что может представлять собой будущий экспорт страны.

В Германии, например, уже в течение нескольких лет происходят существенные сокращения в сталелитейной индустрии, большие сегменты этого рынка переместились в Азию (Япония, Южная Корея). Также существенно переместилось в Азию производство текстиля. В противоположность этому в Германии ожидается позитивное развитие новых отраслей услуг, таких как туризм, организация отдыха и др. Кроме того, увеличивается спрос в области здравоохранения, социальной сфере, охране окружающей среды и консуль-

тациях по вопросам окружающей среды. Очень высока конкуренция среди абитуриентов за получение специальности в сфере коммерции. Именно здесь спрос на учебные места обычно превышает их предложение. В настоящее время в Германии в коммерческо-управленческую область входят 40 учебных профессий (из 373 признанных государством).

Социально-экономическая трансформация в нашей стране вызывает необходимость подготовки работников специфических рыночных профессий (аудиторы, брокеры, маклеры, специалисты в области внешнеэкономической деятельности).

Важным моментом при подготовке специалистов является проведение исследования содержания их деятельности, особенно при новых формах организации труда таких как малое предприятие, самозанятость и др., а также проектирование дидактических моделей их подготовки.

В этом смысле может оказаться очень полезным опыт организации труда и профессионального образования в индустриально развитых странах, где основную роль в развитии экономики играют малые и средние предприятия. Это объясняется тем, что они, являясь основным потребителем высококвалифицированной рабочей силы, оказывают решающее влияние на стабилизацию экономики и проявление положительных тенденций в развитии рынка труда.

Так, в странах ЕС функционирует свыше 13 млн. предприятий, не принадлежащих к первичному сектору экономики, с числом занятых 91,5 млн. человек. Подавляющее большинство этих предприятий (99,9%) имеют статус малых и средних. Из них малые предприятия с числом работников менее 10 человек составляют 91%, количество занятых — 27% от числа трудоспособных; с числом работников от 10 до 499 соответственно 8% и 45%. Следовательно, крупные предприятия, на каждом из которых занято более 500 человек, составляют 0,01% (12-300) [1, с. 84].

Кроме того, в осуществлении структурных преобразований в экономике Германии, например, большая роль отводится ремесленному производству, поскольку именно в этом секторе экономики могут быть созданы производственные рабочие места и обеспечено приближенное к потребителю снабжение продукцией. Организацией ремесленного производства предусмотрено, что хозяин или руководитель малого предприятия наряду с участием в организации технических процессов, в решении производственно-экономических, коммерческих проблем осуществляет руководство и контроль.

В настоящее время в развитых странах речь идет об организации предприятий по модели так называемых "производственных островов". Каждый из них, являясь автономной единицей, имеет в своем распоряжении необходимые средства производства, выполняет все задачи, связанные с производством конечного продукта, и ответственен за осуществление деятельности своего подразделения. Так, например, на металлообрабатывающем предприятии осуществление таких процессов, как обтачивание, фрезерование, шлифование, а также выполнение функций по осуществлению контроля не предусматривается больше различными подразделениями. Внутренняя структура каждого "производственного острова" похожа на малое предприятие: 20 сотрудников непосредственно осуществляют работу по планированию и координации своей деятельности. В этой связи решающее значение имеет профессиональная компетенция специалистов [1, с.20-22].

Отсюда можно сделать вывод, что в современных условиях для всякого начинающего свою трудовую деятельность необходима гибкость и мобильность. Так как постоянно прогрессирующая автоматизация производства, широкое применение в отраслях новых технологий влекут за собой появление иных форм организации труда, изменяют характер коллективной рабо-

ты, к специалисту в этой связи предъявляются новые требования. Его собственная задача на предприятии состоит в планировании, контроле, управлении, а также в решении современных проблем. Он должен обладать способностью принимать самостоятельные решения, нести за это ответственность, организовывать работу других, уметь работать в коллективе. Кроме того, он должен поддерживать свою профессиональную квалификацию и мобильность непрерывной учебой, участвуя в системе повышения квалификации.

С возникновением новых рабочих мест появляется потребность как в новой, так и дополнительной квалификации. Обучение по конкретной специальности должно сочетаться с широкопрофильной подготовкой, что позволяет обеспечить возможность взаимодействия с динамичным рынком труда. В Германии, например, только в области металлообработки более 200 возможностей получить дополнительную специальную квалификацию. Так, электрик может работать в промышленности электрищиком или специализироваться в области монтажа антенн или переквалифицироваться на продавца электротоваров.

Формирование нового слоя специалистов в стране, составляющих прочную и эффективную кадровую базу для осуществления экономических преобразований, непосредственно связано с трансформацией существующей системы образования из жестко централизованной в гибкую, открытую и самосовершенствующуюся систему, отражающую специфику реальной ситуации в отраслевом, производственном аспектах, оперативно и адекватно реагирующую на конъюнктуру рынка труда.

*Н.В. Рощупкина, аспирантка
Белорусский государственный экономический университет*

Проблемы занятости в условиях переходной экономики

Переход к рыночной экономике влечет за собой коренные перемены в системе хозяйственных отношений. Наиболее кардинальные из них происходят в сфере занятости, поскольку именно она интегрирует все элементы социально-экономических процессов. Реформы в экономике затрагивают интересы многих людей, ибо сфера труда играет определяющую роль в формировании образа жизни.

Глубина перемен определяется и тем, что в сфере занятости к моменту становления рыночных отношений накопилось много нерешенных проблем, каждая из которых сама по себе способна затормозить переход к рынку. Это уходящая в глубину социально-экономическая и демографическая несбалансированность между имеющейся рабочей силой и потребностью в ней, чрезмерная трудовая нагрузка у части социально-демографических групп населения /молодежь, женщины/, низкая социальная защищенность всех категорий трудоспособного населения в случае понижения трудоспособности, отсутствие достаточно высоких темпов роста эффективности труда даже при сильном мотивационном механизме, но без наличия действенной системы государственного регулирования занятости населения, задача которой сформировать новые отношения в сфере труда и обеспечить людям максимально возможную социальную защиту.

Новые процессы в занятости возникают по мере реформирования экономических отношений. Так, развитие разнообразных форм собственности, включая частное предпринимательство, изменение условий ценообразования, установление жесткой системы налогообложения, финансового контроля, изменение курса производственных инвестиций и т.п. сопровождаются в значительной мере новыми для нашего общества явлениями, в том