

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 позволит 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 электронщиком 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 самосовершенствующую систему, отражающую специфику реальной ситуации в отрасли, производственном аспектах, оперативно и адекватно реагирующую на конъюнктуру рынка труда.

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

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

числе и постоянно увеличивающимися масштабами высвобождения и перераспределение работников. В первую очередь оно происходит в сферах деятельности, не являющихся экономически целесообразными, ибо рыночные отношения — это отношения целесообразности, предполагающие необходимость производимой продукции людям.

Поэтому какой бы путь перехода к рынку ни был выбран, требуется навести порядок с расходованием ресурсов, в том числе людских, сократить их затраты на те программы, которые будут признаны бесполезными. Банкротами оказываются многие предприятия, в том числе и крупные. Это высвобождает не только материально-технические, но и людские ресурсы. Очень мало надежды, что в условиях рынка о судьбе этих позаботится работодатель.

Конкуренция предприятий создает конкуренцию работников, т.е. элемент рынка труда. Положение работника определяется его готовностью соответствовать спросу на рабочую силу, диктуемому коммерческим интересом. Необходимость в общественном регулировании здесь острее, чем на рынке капиталов, главная особенность которого в том, что он совершенно глух ко многим социальным результатам своего функционирования. В этом ряду находится и социальная защита занятых. Рынок создает эффективную систему мотивационных механизмов интенсивного и высокопроизводительного труда на микроуровне, но не обеспечивает системы реализации таких общественных приоритетов, как право на труд, свободное избрание вида общественно полезной деятельности, форм и методов включения в профессиональный труд в соответствии с личными интересами каждого человека. Зарубежные специалисты считают, что неумение преодолевать эти противоречия стало одной из причин кризисов, потрясших развитие страны в конце 20-х — нач. 30-х годов. В этой связи следует заметить, что реализация странами Запада на протяжении пятидесяти последних лет принципа социальной защищенности личности, явилось важной причиной выхода из кризиса. Не нарушая самой природы и механизмов регулирования на микроуровне. Созданы мощные механизмы регулирования рынка на макроуровне.

Сегодня, как никогда, требуются усилия в создании общегосударственной системы регулирования занятости на макроуровне, которая должна включать во взаимосвязи экономические, социальные, правовые и организационные меры, способствующие достижению желаемого состояния занятости в соответствии с целевыми установками общества. Насколько сложна эта задача говорит опыт стран с рыночной экономикой, насчитывающий не один десяток лет.

С.Н. Лебедева, доцент
Гомельский кооперативный институт

Ретроспективный анализ подходов к системе регулирования и стимулирования труда на основе применения тарифной системы

Необходимость анализа системы регулирования и стимулирования оплаты труда в нашей стране и за рубежом обусловлена необходимостью определения основных принципов и методов воздействия на заработную плату в период формирования рынка и в период рыночных отношений.

С конца 20-х годов теоретические положения о существовании в нашей стране рынка труда и стоимости рабочей силы стали подвергаться резкой критике. Между тем динамика фактической заработной платы в годы НЭП-а в конечном счете определялась условиями рынка труда, или, точнее рынка рабочей силы. Но этот рынок был полностью стихийным, а регулировался социалистическим государством при помощи единой 17-разрядной