

Участниками рыночных отношений в образовании становятся и образовательные учреждения, конкретные заказчики образовательных услуг, и государство как гарант качества соблюдения правил игры и качества образования, как заинтересованная сторона - заказчик и потребитель. Важно, что подготовка специалистов, финансируемая из государственного бюджета, в принципиальном отношении является таким же актом обмена, как и создание платных образовательных услуг. Поэтому сферой маркетинга в образовании является не только платное для конкретных потребителей, но и все образование в целом.

Целевой результат маркетинговой деятельности - это наиболее эффективное удовлетворение потребностей: личности - в образовании; учебного заведения - в развитии и в благосостоянии его сотрудников; предприятий, фирм и других организаций-заказчиков - в росте кадрового потенциала; общества - в расширенном воспроизводстве совокупного личностного и интеллектуального потенциала.

Е.В. Ванкевич, канд. экон. наук
БГЭУ (Минск)

РОЛЬ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ В ПОВЫШЕНИИ КАЧЕСТВА ТРУДА

В экономической системе спрос на труд определяется спросом на производимые с его помощью товары (услуги), от качества и конкурентоспособности которых зависит их востребованность со стороны покупателя. Ведь низкий спрос на производимые товары может быть обусловлен не только неплатежеспособностью покупателя, но и низким качеством, высокой ценой товара, наличием его более дешевых или лучших заменителей. Низкое качество многих отечественных товаров обусловлено неэффективной занятостью в экономике Республики. Однако политика занятости в Беларуси рассматривается только как составная часть социальной политики, и не использует комплексных возможностей ее проведения. Политика занятости в Республики Беларусь в большей степени ориентируется на безработных и на избежание массовой безработицы, а поэтому более справедливо было бы назвать политикой по борьбе с безработицей. Как представляется, особенностью Республики Беларусь является необходимость переориентации политики занятости на повышение эффективности применяемого труда (занятости) в экономике.

Достижение этой цели возможно за счет:

- 1) изменения структуры занятости в направлении развития тех сфер и производств, которые обеспечивают выпуск конкурентоспособной продукции (услуги);
- 2) повышение конкурентоспособности выпускаемых товаров за счет оптимизации доли трудовых и материальных затрат в структуре их себестоимости;

3) повышение качества человеческого капитала страны, реализация концепции качества трудовой жизни.

Современная структура занятости Республики Беларусь искусственно создана в годы административно-командного управления экономикой в рамках разделения и кооперации труда бывшего СССР. В условиях суверенного существования Республики Беларусь она претерпевает разнонаправленные изменения, связанные с распадом прежних связей и экономическим кризисом. Однако управляемых изменений структуры занятости в направлении развития конкурентоспособных производств и выпуска качественных товаров не проводится. Как представляется, необходимо провести комплексный анализ конкурентоспособности товаров и производств (по существующим матрицам "роста - рыночной доли", др.) и выявить направления и возможности изменения отраслевой структуры занятости для повышения ее эффективности.

Важным резервом повышения эффективности занятости в Республики Беларусь является повышение конкурентоспособности выпускаемых товаров за счет оптимизации доли трудовых и материальных затрат в структуре их себестоимости. В настоящее время удельный вес трудовых затрат в себестоимости продукции не превышает 10-11% (в промышленно развитых странах этот показатель составляет до 70%), в то время как уровень участия населения в занятости у нас значительно выше. Большинство отечественных предприятий государственной собственности (созданных как искусственные монополии) являются трудоизбыточными. Получается, что низкая производительность труда и низкая заработная плата обусловлены не только самой структурой экономики и занятости, но и механизмом использования трудовых ресурсов на микроуровне. Оттягивание высвобождения излишней занятости на предприятиях приводит к соответствующему отношению к труду у занятых, что материализуется в выпуске некачественной продукции. Решение данной проблемы лежит в плоскости снижения численности занятых на неконкурентоспособных производствах, росте производительности труда работающих. Реальная возможность лишиться рабочего места при высоком заработке на нем создает иное отношение к труду.

Как свидетельствует история, эволюционно структура занятости в Беларуси складывалась в направлении развития сферы услуг, инфраструктуры (учитывая геополитическое положение) и трудоемких отраслей и производств, использующих высококвалифицированный труд. Поэтому, учитывая, что более 90% природных ресурсов Республики Беларусь импортирует, необходимо развивать именно трудоемкие обрабатывающие производства, что решит не только проблему занятости, но и другие вопросы экономического развития Республики Беларусь.

Условием выпуска качественной и конкурентоспособной продукции является качество человеческого капитала страны. Под человеческим капиталом принято понимать "совокупность врожденных способностей и приобретенных знаний, навыков и интересов

(мотиваций), целесообразное использование которых способствует увеличению дохода индивида, предприятия, общества" (Г. Беккер). Человеческий капитал характеризуется образованием, профессиональной подготовкой, физиологическим состоянием личности, мобильностью его носителя (географической и профессиональной), системой мотивации и ценностей. По мнению зарубежных экономистов и менеджеров, если в начале XX века качество и конкурентоспособность продукции зависели от технологических условий производства, а в середине XX в. - от условий сбыта, то к концу века они в решающей степени определяются качеством человеческого капитала. Эксперты ООН разработали специальную методику оценки качества человеческого капитала. Она заключается в расчете интегрального индекса развития человеческого капитала (ИРЧК), состоящую из трех частей: продолжительность жизни, уровень образования и реального ВВП на душу населения. Расчет ИРЧК для Беларуси показывает, что по показателю образования человеческий капитал Республики Беларусь находится на высоком уровне, т.к. уровень грамотности взрослого населения составляет 99,9%, а удельный вес учащихся в возрасте до 24 лет - около 50%. Ожидаемая продолжительность жизни (как комплексный показатель условий жизни, здравоохранения и пр.) за последнее десятилетие снизилась и составляет около 68 лет (для сравнения с Швеции 78,3г., и Германии 76,1г.). По показателю реального душевого ВВП Беларусь находится на довольно низком уровне. Интегральный ИРЧК для Республики Беларусь составляет 0,522, что соответствует приблизительно 130-й позиции из 174 стран. Для России он равен 0,547 и соответствует 119 месту (по расчетам Генкина Б.М.). Таким образом, Беларусь, имея квалифицированный человеческий капитал, не создает условий для его эффективного воспроизводства. Поэтому главный фактор прогресса - труд - остается минимально задействованным.

Еще одной проблемой, на которую должна ориентироваться политика занятости в Республики Беларусь, является качество трудовой жизни.

Эта концепция возникла в 50-х годах в США как ответ на недовольство рабочих условиями труда и позднее развилась в комплексную систему создания условий для эффективной подготовки и участия работников в процессе производства. В настоящее время в понятие качества трудовой жизни входят не только условия труда, но и условия отдыха, удовлетворение социально-бытовых потребностей персонала, профессиональная подготовка и непрерывное повышение квалификации, создание благоприятного психологического климата в коллективе. Следует отметить, что заключаемые ежегодные Генеральные соглашения между Правительством Республики Беларусь и республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов частично содержат аспекты повышения качества трудовой жизни занятых, но это касается, в основном, социальных гарантий, обеспечения стабильной занятости, охраны труда и экологической безопасности. Думается, что для Республики Беларусь по-

лезно было бы расширить диапазон показателей, включаемых в политику занятости, разрабатывать программы занятости на каждом предприятии с целью комплексного развития человеческих ресурсов этого предприятия и их эффективного использования.

В итоге, эффективная политика занятости может внести существенный вклад в повышение качества отечественной продукции и ее конкурентоспособности на внешнем рынке.

В.Г. Локтев, канд. техн. наук,
Ю.В. Кузьмицкий
НИИ труда (Минск)

КОНЦЕПЦИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

За последние годы во многих развитых странах особенно в США получила широкое распространение концепция качества трудовой жизни, отражающая ряд основополагающих условий, определяющих возможность оптимальной реализации трудового потенциала современного работника.

Концепция качества трудовой жизни является эмпирическим обобщением уже сложившихся в 60-х годах трудовых теорий "человеческих отношений", "гуманизации труда", "обогащения содержания труда", "производственной дисциплины".

К числу основополагающих понятий концепции качества трудовой жизни относятся:

- справедливое и надлежащее вознаграждение за труд;
- безопасность и здоровые условия труда;
- непосредственная возможность использовать и развивать свои способности, удовлетворять потребность в самореализации и самовыражении;
- возможность профессионального роста и уверенность в будущем;
- хорошие взаимоотношения в трудовом коллективе на предприятии;
- социальная полезность труда.

Официальное признание концепции качества трудовой жизни выразилось в создании в развитых странах с рыночной экономикой государственных структур по выработке государственной политики ее развития.

Особое значение в концепции придается вопросу организации производства, труда и управления как важнейшему средству реализации теории "гуманизации труда", повышения его содержательности, которая нашла отражение в различных законодательных актах, специальных государственных и частных программах и коллективных договорах.

Классические программы гуманизации труда включают в себя следующие элементы:

обогащение содержания труда, при котором в руках рабочего совмещаются функции работников основного и вспомогательного