

ктическому воплощению, результату, процесс взаимодействия педагога (преподавателя) и обучающегося (студента). Следовательно, оно должно стать движущей силой процесса создания, разработки и использования нововведения. Инновационный характер образования обеспечивает выполнение опережающей миссии образования.

В современных условиях отличительная особенность высшего профессионального образования состоит в наличии реальной возможности стимулирования социально-экономического развития страны через повышение производительности труда, сокращение пути от научного открытия до его практического освоения. Эффективное образование может также увеличивать не только скорость распространения инноваций, но и темп, масштабность их возникновения. Это связано с тем, что дальнейшее развитие науки и техники невозможно без квалифицированных ученых, исследователей, инженеров. Именно они являются генераторами новых идей, от них в большой степени зависит практическая реализация сделанных открытий. Кроме того, значительное число научных разработок осуществляется ими в стенах высших учебных заведений.

Инновации в образовании — это результаты инновационной деятельности в виде новых образовательных курсов, специальностей, направлений подготовки и переподготовки кадров и новых технологий образования, разработанных в соответствии с требованиями государственных образовательных стандартов.

Инновационная деятельность вуза многогранна. Вуз может внедрять *технологические* инновации, направленные на повышение эффективности образовательной деятельности; *организационные* инновации, предполагающие оптимизацию соотношения учебной и научной работы в вузе; *социальные* инновации, улучшающие гуманитарную сферу вуза; *инновационные образовательные услуги*.

Управление инновационной деятельностью вуза должно основываться на следующих основных принципах:

- важнейший стратегический ресурс вуза — это интеллектуальный потенциал сотрудников и студентов;
- разработка стратегических целей и задач для всех структурных подразделений вуза;
- создание условий для корпоративного объединения коллектива для решения общих стратегических и тактических задач;
- развитие обратной связи на основе мониторинга системы управления вузом с целью ее адаптации и корректировки в соответствии со стратегическими задачами;
- мониторинг рынка труда и рынка образовательных услуг для осуществления позиционирования вуза и его образовательных услуг, обеспечивающего устойчивые конкурентные позиции на рынке.

Г.П. Чуйко

УП «Агрокомбинат «Ждановичи» (Минск)

## О ЗАТРАТАХ НА ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА МИКРОУРОВНЕ

Человеческий капитал — главная ценность современного общества, а высокий уровень его развития — основополагающее условие экономического роста. Данное

положение является общепризнанным. Но для практической его реализации констатации данного факта недостаточно, необходимо выявление факторов, наиболее интенсивно влияющих на степень отдачи от применения человеческого капитала. Исследования свидетельствуют, что таковыми являются индивидуальные интересы человека, его предпочтения, материальная и моральная заинтересованность, мировоззрение, общий уровень культуры и т.д.

Формирование человеческого капитала требует значительных затрат как от самого индивидуума, так и от общества в целом, от предпринимательского сектора, в рамках которого реализуются социально-трудовые отношения. При этом инвестиции в человеческий капитал носят довольно длительный характер и дают своему обладателю, как правило, более высокий доход. Для общества же эти вложения дают более длительный экономический и социальный эффект. Мотивация фирм заключается в том, что доход, получаемый при этом, будет выше, чем произведенные затраты.

В результате исследования установлено, что стоимость человеческого капитала на микроуровне может быть определена как стоимость затрат фирмы по восстановлению человеческого капитала фирмы. Основными направлениями таких затрат помимо оплаты труда являются:

- повышение квалификации уже принятых работников;
- медицинское обследование;
- оплата больничных листов нетрудоспособности;
- затраты по охране труда;
- добровольное медицинское страхование, оплаченное фирмой;
- оплата медицинских и других социальных услуг за работника фирмы;
- благотворительная помощь социальным институтам и т.п.

Основные компоненты затрат по формированию и развитию человеческого капитала в УП «Агрокомбинат «Ждановичи» предусмотрены в трудовых соглашениях, правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре. В данной системе разработаны меры поощрения для тех, кто заочно получает первое или второе образование в средних специальных и высших учебных заведениях, оплата курсов повышения квалификации, в том числе обучение персонала за рубежом на производственных, сельскохозяйственных, торговых и перерабатывающих предприятиях. Большое внимание уделено условиям труда и отдыха: предусмотрено финансирование проводимых ежегодно праздников «Масленица», «Праздник весны», «Купалле», «Дажынкi», «День работников сельского хозяйства», вечеров отдыха с участием звезд белорусской эстрады, функционирования футбольного стадиона, приобретения абонементов для посещения работниками бассейна в г. Минске, участия команды от предприятия в спортивных мероприятиях района, области, республики. Кроме того, работники предприятия получают материальную помощь на приобретение санаторных путевок, протезирование, ссуды при строительстве жилья и приобретении предметов длительного пользования, льготы при обработке приусадебных участков, приобретении овощей и зерна. Наряду с финансовым обеспечением на предприятии ведется постоянное изучение запросов работников, их интересов, анализ соответствия должностных требований потенциалу исполнителей, уровня профессионализма работника, его личных качеств требованиям рабочего места.

□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□.

□□□□□□□□.

□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□

□□□□□□□□□□. □□□□□□□□.