

опыта. С этого периода происходит процесс обесценивания человеческого капитала, и темпы его увеличиваются к концу третьего десятилетия. Хотя и по окончании трудовой деятельности нельзя говорить о полной амортизации человеческого капитала (если индивидум постоянно производил инвестиции в него), проблема продления «сроков его службы» является весьма актуальной. Поиск путей ее решения, представляется, следует осуществлять в направлении развития системы непрерывного образования, опережающего профессиональные знания.

Непрерывное образование – это сопровождение профессиональной карьеры человека, оно относится к основным правам человека без какой-либо дискриминации. Непрерывное образование трактуется и как «процесс роста образовательного потенциала личности в течение жизни, организационно обеспеченный системой государственных и общественных институтов и соответствующий потребностям личности и общества; использование совокупности информационных источников для удовлетворения индивидуальных образовательных потребностей в саморазвитии во всех сферах профессиональной и общественной деятельности.

Если «непрерывность» профессионального образования предполагает постоянное развитие знаний и саморазвития личности, то «опережение» в профессиональном образовании связано с возможностями и осознанным стремлением человека к неосвоенному знанию, к опережению самого себя, с прогнозированием перспектив своего развития и их реализацией в контексте труда и жизни. Обучение современного человека должно забегать вперед развития общества, ускорять его. Требуется такое образовательное развитие личности, которое дает возможность опережать существующую в каждый момент времени востребованность знаний путем собственной познавательной активности, умения пользоваться имеющимся образовательным потенциалом.

Опережающее профессиональное образование – это системообразующее существенное свойство профессионального образования, направленного на развитие у человека природной предрасположенности к получению знаний, и его результата в виде умения активно приращивать знания, формирования инновационного, преобразующего, гуманистически ориентированного интеллекта, реализующегося в носящей такой же характер деятельности человека.

Т.П. Маханькова
Филиал БГЭУ (Бобруйск)

МЕТОДЫ И ИСТОЧНИКИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА: ДОСТОИНСТВА И НЕДОСТАТКИ

Успешное функционирование любой организации в значительной степени зависит от ее способности подобрать необходимых работников. Формирование кадрового состава одна из наиболее существенных областей работы менеджера по персоналу.

В основе подбора персонала лежит процесс определения, когда, где, сколько и какой квалификации сотрудников потребуются организации. На основе сопоставления плана по человеческим ресурсам с персоналом, занятым в организации, определяются вакантные должности, которые предстоит заполнить. Когда организации необходимо принять новых работников, возникают два вопроса: где искать потенциальных работников (источники) и как известить заявителей об имеющихся вакансиях (методы).

Имеются два возможных источника набора:

- внутренний (поиск внутри организации, подбор с помощью сотрудников, самопроявившиеся кандидаты);
- внешний (объявления в средствах массовой информации – на телевидении, радио, в прессе, выезд в институты и другие учебные заведения, государственные агентства занятости, частные агентства по подбору персонала).

Каждый из источников привлечения персонала имеет свои преимущества и недостатки (таблица).

Внутренние источники привлечения персонала	
1	2
Преимущества	Недостатки
- появление шансов для получения служебного роста (повышение степени привязанности к организации, социально-психологического климата на производстве) - низкие затраты на привлечение кадров - претендентов на должность хорошо знают в организации - претендент на должность знает данную организацию - сохранение уровня оплаты труда, сложившегося в данной организации (претендент со стороны может предъявить более высокие требования в отношении оплаты труда, существующей на рынке труда в данный момент) - быстрое заполнение освободившейся штатной должности без длительной адаптации - освобождение занимаемой должности для роста молодых кадров данной организации; - «прозрачность» кадровой политики - высокая степень управляемости сложившейся кадровой ситуации - возможность целенаправленного повышения квалификации персонала - повышение мотивации, степени удовлетворения трудом	- ограничения возможности для выбора кадров - возможно появление напряженности или соперничества в коллективе в случае появления нескольких претендентов на должность руководителя - появление панибратства при решении деловых вопросов, так как только вчера претендент на должность руководителя был наравне с коллегами - нежелание отказать в чем-нибудь сотруднику, имеющему стаж работы в данной организации - снижение активности рядовых работников, претендующих на должность руководителя, так как автоматически преемником является заместитель руководителя - количественно перевод на новую должность не удовлетворяет потребности в кадрах - удовлетворится потребностью только качественная, но через переподготовку или повышения квалификации, что связано с дополнительными затратами

Внешние источники привлечения кадров	
1	2
- более широкие возможности выбора - появление новых импульсов для развития организации - новый человек, как правило, честно добивается признания - прием на работу покрывает абсолютную потребность в кадрах	- более высокие затраты на привлечение кадров - высокий удельный вес работников, привлекаемых со стороны способствуют росту текучести кадров - ухудшается социально- психологический климат в организации - высокая степень риска при прохождении испытательного срока - плохие знания организации - длительный период адаптации - блокирование возможностей служебного роста для работников организации

Анализ представленных выше методов и источников подбора кандидатов позволяет сделать простой, но исключительно важный вывод – не существует одного оптимального источника, поэтому менеджер по персоналу должен владеть всем набором приемов для привлечения кандидатов и использовать их в зависимости от конкретной задачи.

*И.В. Мирочицкая, канд. экон. наук, профессор
БГЭУ (Минск)*

РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ В ИНТЕГРИРОВАННЫХ ФОРМИРОВАНИЯХ АПК БЕЛАРУСИ

Современный этап функционирования АПК Республики Беларусь характеризуется активным развитием интеграционных процессов путем создания различных видов вертикально интегрированных продуктовых формирований замкнутого технологического типа (финансово-промышленных групп, товариществ, ассоциаций, холдингов, корпораций и др.), функционирующих на принципах самоуправления и самофинансирования. Успешное функционирование сельскохозяйственных, перерабатывающих, обслуживающих, торговых, банковских и других организаций, входящих в их состав, требует разработки адекватного экономического механизма, который обеспечивал бы согласованность действий всех участников технологической цепи производства конечной продукции и ориентировал их экономические интересы на высокий конечный результат. Основу такого механизма составляют методы установления цен на продукцию межхозяйственного и межотраслевого обмена и распределения прибыли от совместной деятельности. В практике функционирования интегрированных формирований существуют различные виды экономических отношений между их участниками, определяемые степенью участия, глубиной и устойчивостью связей между ними. Но в любом случае применяемый экономиче-