

ных мер, направленных на дальнейшую отработку социальной модели Союзного государства по линии активизации процесса формирования и развития общего рынка труда в целях повышения занятости и снижения уровня безработицы, обеспечения роста реальных доходов населения, совершенствования их структуры и снижения масштабов бедности; усиление зависимости заработной платы работников от факторов роста производительности труда и эффективности производства; организация системы нормирования труда в Союзном государстве. При этом необходимо учесть ряд новых актуальных аспектов социального развития, решаемых в рамках Союзного государства.

Для реализации намеченных целей необходима новая программа, которая обеспечила бы выполнение комплекса согласованных мероприятий, направленных на сближение уровней социальных гарантий граждан Беларуси и России. Проект такой программы разработан совместно институтами труда Беларуси и России.

Программа совместной деятельности по дальнейшему сближению законодательства в социально-трудовой сфере и уровней социальных гарантий граждан Беларуси и России направлена на обеспечение научного и методического обоснования мер по решению наиболее острых социально-трудовых проблем через согласованную разработку законодательных норм во всех областях социально-трудовой сферы.

Реализация программы позволит:

- определить нормативно-правовые предпосылки для завершения формирования общего рынка труда и углубления интеграционных процессов между государствами;
- обеспечить повышение продуктивной занятости населения и снижение уровня безработицы в условиях создания общего рынка труда, обеспечивающего свободное передвижение граждан России и Беларуси;
- усилить социальную защищенность граждан Союзного государства на основе создания единой системы минимальных социальных стандартов, а также механизмов социального страхования всех групп населения, включая и социально уязвимые слои населения.

Г.Т. Медведева

БФ ИСЗ им. А.М. Широкова (Брест)

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ КАК ЭЛЕМЕНТ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Общеизвестно, что развитие человеческого капитала является одним из наиболее существенных факторов интенсивного развития общества. Уровень профессиональной компетентности менеджмента определяет эффективность принимаемых управленческих решений, а значит, опре-

деляет и степень эффективности функционирования как экономической системы в целом, так и каждого отдельного предприятия.

Развитие человеческого капитала предполагает в первую очередь развитие и совершенствование всей образовательной системы — от детских дошкольных учреждений до подготовки специалистов высшей квалификации. Осознавая масштабность проблем, остановимся лишь на одном ее аспекте — подготовке специалистов с высшим образованием.

В процессе обсуждения проекта нового “Закона о высшем образовании” звучало много самых разных предложений о совершенствовании системы высшего образования в Республике Беларусь. Однако, по мнению автора, неоправданно мало внимания было уделено вопросам профориентационной деятельности как самого учреждения образования, так и соответствующих государственных структур.

Общезвестно, что качество готовой продукции во многом определяется качеством исходного сырья. Применительно к системе высшего образования можно предположить, что уровень профессиональной подготовки выпускника высшей школы во многом будет определяться, во-первых, уровнем его довузовской подготовки, во-вторых, мотивацией студентов в период обучения. И если с первым фактором все более-менее ясно, то второй, по мнению автора, пока недостаточно востребован. Мотивация, будучи явлением субъективного характера, вместе с тем может быть отнесена к числу контролируемых факторов, т.е. тех, на которые учреждения образования могут оказать достаточно существенное влияние.

С точки зрения автора, формирование мотивации к достижению высокого уровня профессиональной компетентности включает в себя следующие этапы:

- Профориентационное информирование — работу учреждений образования в школах, лицеях, направленную на информационное обеспечение потенциальных абитуриентов по вопросам специфики деятельности в рамках той или иной профессии и специальности.

- Профессиональный отбор — определение для потенциальных абитуриентов тех областей профессиональной деятельности, где они могли бы реализовать себя максимально полно. Очевидно, учреждения образования должны иметь такие центры профориентационного отбора (систему профориентационных консультаций психологов и других специалистов). Это помогло бы не только повысить уровень подготовки специалистов, но и увеличить процент явки выпускников по месту распределения, уменьшить расходы бюджета на высшее образование, решить целый ряд социальных проблем личного характера для выпускников.

- Для повышения мотивации студентов можно привлекать в качестве преподавателей специалистов-практиков: руководителей фирм различных форм собственности и организационно-правовых форм хозяйствования. Помимо активизации мотиваций такой подход позволяет частично решить еще одну важную задачу — сократить период адапта-

ции выпускника в трудовом коллективе, причем адаптацию как первичную, так и вторичную, профессиональную.

- Закрепление мотиваций в процессе адаптации выпускника представляет собой элемент обратной связи: выпускник — вуз. Формой практической реализации этой связи могут быть клубы выпускников, центр поддержки предпринимательства и др. Основная цель их функционирования — совершенствование подготовки будущих специалистов.

Таким образом, даже неполный анализ процесса мотивации будущих специалистов позволяет сделать вывод о том, что в организационной структуре учреждения образования должно быть подразделение, которое системно занималось бы профессиональной ориентацией и мотивацией будущих специалистов. Особенно это актуально для тех вузов, набор в которые осуществляется во втором потоке. Именно в этом случае мотивация абитуриента часто носит случайный характер. Цель — высшее образование, а профессиональная направленность особого значения не имеет. Издержки такого подхода весьма ощутимы и на государственном уровне, и на личном.

А.В. Мозоль

БГЭУ (Минск)

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: СТРУКТУРА И ИЗМЕРЕНИЕ

Возникновение теории человеческого капитала неразрывно связано с расширенной трактовкой понятия национального богатства, одной из главных форм которого являются материализованные в человеке знания, общие и специальные, его способность к производительному труду. Являясь формой выражения производительных сил человека общества с социально ориентированной экономикой рыночного типа, человеческий капитал — важнейший ресурс постиндустриального общества. Человеческий капитал представляет собой приобретенный запас знаний, умений, навыков, при этом необходимо учитывать, что:

- этот запас целесообразно использовать в той или иной сфере общественной деятельности, что способствует росту производительности труда и производства;

- использование данного запаса приводит к росту заработков (доходов) данного работника в будущем путем отказа от части текущего потребления;

- увеличение доходов способствует заинтересованности работника и это приводит к дальнейшему инвестированию в человеческий капитал;

- человеческие способности, дарования, знания являются неотъемлемой частью каждого человека;

- мотивация является необходимым элементом для того, чтобы процесс воспроизводства (формирование, накопление, использование) человеческого капитала носил полностью завершенный характер.