

*Аникина Ж.П., канд. экон. наук, доцент
УО БГАТУ (Минск)*

*Липницкая В.В., канд. экон. наук, доцент
УО БГАТУ (Минск)*

ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФАКТОР ВОСПРОИЗВОДСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

В 90-х годах XX столетия, с началом процессов глобализации, вопрос о конкурентоспособности национальных экономик, отраслей и фирм, приобрел новое содержание и стал определяться, прежде всего, качеством рабочей силы, ее образовательным уровнем и степенью интеллектуальности труда.

Произошло общее переосмысление социально-экономического значения образования, квалификации и роли сложного труда в экономической жизни общества. Этому способствовала теория «человеческого капитала», рассматривающая знания, умения и навыки работников в качестве главной детерминанты экономического роста национальной экономики, и, соответственно, уровня и качества жизни людей.

Благодаря теории человеческого капитала вложения в человека стали рассматриваться как источник экономического роста, не менее важный, чем «обычные» капиталовложения. Т. Шульц, Г. Беккер, Э. Денисон, Дж. Кендрик и другие произвели количественную оценку вклада образования в экономический рост. Было установлено, что на протяжении XX века накопление человеческого капитала опережало темпы накопления физического капитала. А опыт таких стран как Гонконг, Сингапур, Южная Корея подтверждает, что ставка на инвестиции в образование является наиболее эффективной стратегией экономического развития.

В современной экономике человеческий капитал определяется следующими критериями:

- состоянием здоровья, физической дееспособностью трудоспособного населения;
- качеством трудоспособного населения с точки зрения уровня его общеобразовательной и профессионально-квалификационной подготовки.

Таким образом, человеческий капитал как необходимый элемент экономического роста следует рассматривать со следующих сторон:

- 1) реальной производительной деятельности, в которой свою роль играет любой капитал и ресурсы, как процесс неотделимый от использования профессионально-квалификационного уровня и научно-технических знаний рабочей силы;
- 2) приобретения и вовлечения в хозяйственный оборот природных ресурсов и капитала путем применения новой техники, технологии и рабочей силы с соответствующими профессионально-квалификационными характеристиками.

Критерий качества подготовки кадров должен отражать:

- владение системой знаний, навыков и умений, необходимых не только непосредственно для производительного труда, но и для всестороннего подхода к процессу и результатам труда;

- развитие профессионального, интеллектуального, физического потенциала квалифицированного труда, его профессиональных и личностных качеств, позволяющих в дальнейшем, в соответствии с возрастающими требованиями, оценить новое содержание профессиональной деятельности.

Такой подход к качеству подготовки работников откроет широкую перспективу для раскрытия интеллектуального и трудового потенциала человека и даст основу для выбора стратегии профессионального обучения и интеграции ее содержания в конкретные социальные, психологические и педагогические мероприятия.

Как показывают исследования, качественный уровень работников сельскохозяйственных предприятий существенно уступает требованиям, предъявляемым на современном рынке труда.

Повышение конкурентоспособности рабочей силы возможно на основе профессиональной подготовки и повышения квалификации непосредственно на производстве.

Однако, испытывающие финансовые затруднения сельскохозяйственные предприятия не уделяют достаточного внимания и заинтересованности в повышении профессиональной квалификации своих работников. Программы обучения работников на предприятиях ориентированы, в основном, на получение первичной квалификации.

Недостаточно внимания на предприятиях уделяется мотивации работников по повышению их профессионально-квалификационного уровня.

Социологические исследования, проведенные нами среди работников сельскохозяйственных предприятий Минской области, показали, что «профессиональная компетентность» работников остается низкой. Если в 1991 году 41,3 % опрошенных работников сельскохозяйственных предприятий Минской области периодически повышали свою квалификацию, то в 2003 г. таких оказалось только 29,7 %. Среди причин, стимулирующих повышение квалификации, в 1991 г. работники выделяли две основные: стремление больше знать (43,7 % опрошенных) и требования производства (23,8 %). В 2003 г. стремление больше знать явилось побудительным мотивом для 26,5 % работников, а требования производства – для 21,8 %. Однако, велика доля тех, для кого основным мотивом повышения квалификации выступают требования администрации (11,1 % респондентов в 1991 г., 19,4 % – в 2003 г.). В частности, в 2003 г. для каждого шестого работника со стажем работы до 8 лет и каждого девятого со стажем 9-14 лет требования администрации являлись основным побуждающим мотивом повышения уровня квалификации.

Среди причин, сдерживающих повышение квалификации, ведущая роль принадлежит большой занятости в личном подсобном хозяйстве (30,1 % респондентов) и на производстве (30,9 %), а также отсутствие желания учиться

(15,5 %). Отсутствие потребности в повышении своего профессионального мастерства отмечают, в основном, работники, имеющие среднее образование, а также получившие образование на краткосрочных курсах.

Складывающаяся модель непрерывного образования должна чередовать периоды обучения в стенах учебного заведения, закладывающие основы знаний, с приобретением трудовых навыков, способностей и практических умений на рабочих местах на предприятиях-партнерах.

Кроме того, одним из аспектов повышения качества рабочей силы должно явиться обучение на протяжении всей жизни. Изменившиеся требования к уровню образования и профессиональной подготовке работников вызваны также тем, что в современных условиях знания, навыки и профессии имеют короткий «жизненный цикл». Как следствие этого, все более важными становятся непрерывность образования и регулярное обновление индивидуальных способностей работников, повышение их квалификации.

В свою очередь, государство должно создать благоприятные условия для того, чтобы система образования страны стала применять более инновационные подходы и более чутко реагировать на нужды глобальной конкурентной экономики, а также способствовать усилению трудовой мотивации работников для повышения их заинтересованности в росте эффективности труда и качестве производимой продукции. Как свидетельствует практика работы многих предприятий, в том числе и сельскохозяйственных, без мощных личных стимулов развития производство не решит сложных социально-экономических проблем, не обеспечит движение к рыночной экономике.

Бухарова Н.А.

Областная коллегия адвокатов (Могилев)

АНТИМОНОПОЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КАК ОДНА ИЗ АКТУАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Роль монополистических образований в экономике очень велика, и их регулирование в Республике Беларусь на сегодняшний день является одной из актуальных проблем переходного к рыночным отношениям периода.

В сформированной системе рыночной экономики монополия может существовать только потому, что она постоянно находится в состоянии конкурентной борьбы. При этом конкуренция, в свою очередь, будучи антиподом монополии и представляя собой наиболее эффективно действующий механизм соперничества субъектов рынка, во всех случаях формирования рынка находится под мощным влиянием монопольных сил.

Большинство хозяйствующих субъектов в странах с развитой рыночной экономикой применяют одновременно как стратегию на монополизацию рынка, так и стратегию на интеграцию своей деятельности в единый процесс его функционирования. И если в основе первой стратегии лежат дискриминационные