

чень вопросов, охватывающих основные направления организации охраны окружающей среды на предприятии или фирме, например, цели и стратегия производства и охраны окружающей среды, экологический маркетинг, инвестиции в области охраны окружающей среды, мотивация сотрудников в области охраны окружающей среды и экологическое образование, нейтрализация вредных выбросов и ресурсосбережение, экономия энергии и воды, работа с общественностью и другие. Эти направления конкретизируются в виде практических мероприятий субъектов хозяйствования. Положительный опыт зарубежных государств следует использовать при организации производства экологически чистой продукции в нашей республике.

Е.М. Комлик
НИЭИ Минэкономки РБ (Минск)

РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДА (ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ)

Научно-техническая революция выдвинула подготовку кадров в ряд решающих факторов экономического развития. Политика в области образования и подготовки кадров стала одним из важнейших аспектов государственной политики. В настоящее время государственная политика в области подготовки кадров для АПК в развитых капстранах определяется следующими направлениями:

— значительное увеличение ассигнований на развитие образования, прежде всего целевых ассигнований на создание и развитие тех форм подготовки кадров, которые представляются наиболее важными с точки зрения наращивания экономического потенциала;

— регулирование выбора профессий молодежью путем развития системы профессиональной ориентации;

— регулирование уровня занятости, в частности путем массового переобучения и повышения квалификации работающих;

— научное обоснование политики в области подготовки кадров, расширение работ по прогнозированию потребности в специалистах основных профессий в связи с изменением структуры рабочей силы в различных регионах;

— разработка общих планов развития системы подготовки кадров и включение их в общеэкономические программы.

Увеличение объема ассигнований на сельскохозяйственное образование в последние десятилетия осуществлялось в основном за счет государственного бюджета.

Необходимость периодической переподготовки и повышения квалификации работающих диктуется тремя основными факторами:

1) быстрое старение в условиях научно-технической революции

знаний, полученных в период общего и профессионального обучения;

2) цикличное обновление техники, разработка и освоение все более сложных, основанных на новых технологических принципах систем машин;

3) действие закона перемены труда, смена рабочих мест и должностей в результате профессионального продвижения, перехода на другие предприятия, изменения профессии, что требует нового уровня знаний, пополнения производственных навыков.

Большинство западных специалистов сейчас рассматривают систему повышения квалификации как комплексную организацию процесса подготовки работающих к дальнейшему профессиональному росту и качественному совершенствованию в конкретных условиях их деятельности.

Системы повышения квалификаций и переподготовки кадров АПК в развитых капиталистических странах (США, Япония, Германия и другие) характеризуется высокой степенью структурной дифференциации, разнообразием применяемых форм и методов обучения. При этом система повышения профессионально-квалификационных качеств работающих предполагает как специальные курсы и программы, так и использование возможности самоусовершенствования непосредственно на рабочем месте.

Это позволяет повысить гибкость и эффективность системы повышения квалификации, способность быстро адаптироваться к изменениям, обеспечивать быстрое практическое освоение достижений науки, техники и передового опыта АПК.

В настоящее время к системам переподготовки и повышения квалификации кадров за рубежом предъявляются следующие требования:

- удовлетворение потребностей профессионального усовершенствования;
- соответствие особенностям труда работающих;
- соответствие получаемой специальности региональным потребностям;
- гибкая организация процесса обучения с учетом необходимых изменений;
- тщательная и регулярная оценка эффективности обучения;
- экономическая организация.

В основу признака построения курса и программ повышения квалификации закладывается профессиональная компетентность. В последнее время требования повышения компетентности становятся ключевыми для программы обучения кадров разных категорий.

При этом, однако, компетентность кадров рассматривается не с позиций традиционных требований увеличения объема знаний умений, а с позиций их эффективности. Максимальной эффективности трудовой деятельности подчинены конкретные меры повышения компетентности и отбор конкретных дополнительных знаний и умений, которые должны быть получены в процессе обучения.