

## СЕКЦИЯ 2. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

УДК 378.147.88

**Антонина Григорьевна Ефименко,**

**д. э. н., доцент**

**Сергей Николаевич Гнатюк,**

**к. э. н., доцент**

*Могилевский государственный университет продовольствия,  
г. Могилев, Беларусь*

### ИНСТИТУЦИОНАЛЬНО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Аннотация: рассмотрены основные элементы и подходы к дополнительному образованию в Республике Беларусь. Выявлены его формы и тенденции развития, направления его совершенствования.

Ключевые слова и словосочетания: кадровая политика, непрерывное образование, повышение образования, образовательные программы.

Развитие постиндустриального общества обуславливает повышение роли человеческого капитала. Изменение места человека в производстве требует изменения роли образования в обществе, так как затраты на образование рассматриваются как инвестиции в человеческий капитал. Система подготовки кадров должна носить непрерывный характер, в силу того, что условия производства быстро меняются и необходимо трансформировать формы, методы, подходы к образованию. Важно не столько передать обучаемому определенный объем информации, сколько научить найти необходимую информацию, анализировать ее и применить в управленческих или иных решениях. В этих условиях резко возрастает роль дополнительного образования.

В республике действует Указ Президента Республики Беларусь от 18.07.2001 N 399 «Об утверждении Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь», в котором значительное внимание уделено проблеме обеспечения экономики кадрами соответствующей квалификации. Система обеспечения государственной кадровой политики предусматривает создание методик прогнозирования потребности в квалифицированной рабочей силе всех сфер жизнедеятельности общества; координацию действий субъектов кадровой политики государства; разработку программ кадрового обеспечения отраслей экономики, административно-территориальных единиц, органов государственного управления и развитие системы последипломного образования кадров на базе ведущих высших учебных заведений; разработку и использование современных кадровых технологий в области подбора, расстановки, продвижения, оценки и трудовой мотивации кадров; расширение сети научных, инновационных и консультационных организаций в области работы с кадрами, развитие системы ее психологического сопровождения [1].

Ведущую роль в развитии кадрового потенциала страны играет непрерывное образование взрослых. Система повышения квалификации и переподготовки кадров в Республике Беларусь начала складываться еще во второй половине XX века. В настоящее время в каждом вузе созданы институты или факультеты повышения квалификации и переподготовки кадров по профилю работы вуза. Эту деятельность осуществляет 391 учреждение образования. Дополнительным образованием взрослых наряду с учреждениями образования могут заниматься иные организации и индивидуальные предприниматели, которые в соответствии с законодательством имеют право осуществлять образовательную деятельность.

С принятием Кодекса Республики Беларусь «Об образовании» расширилось понятие «дополнительное образование взрослых». Под дополнительным образованием взрослых раньше понималось только повышение квалификации, переподготовка и стажировка. Теперь оно включает 12 образовательных программ, охватывающих не только переподготовку руко-

водящих работников и специалистов, но и рабочих, программы специальной подготовки для занятия отдельных должностей, программы совершенствования возможностей и способностей личности, подготовки лиц к поступлению в учреждения образования Республики Беларусь [2].

Важным направлением непрерывного образования является обучение безработного и незанятого населения. В Беларуси сформирована система региональных служб занятости, организовано обучение безработных на базе учреждений образования.

Целью непрерывного образования является обновление теоретических и практических знаний работника в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач. Основными задачами являются повышение квалификации, профессиональное развитие и удовлетворение познавательных потребностей работника; обеспечение отраслей экономики профессиональными кадрами требуемого уровня квалификации, эффективной занятости населения на основе сбалансированности спроса и предложения на рынке труда, сохранение и развитие профессионального потенциала и конкурентоспособности кадров.

Содержание дополнительных профессиональных программ должно учитывать профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей.

Оно включает теоретическое и производственное обучение. Теоретическое обучение направлено на овладение слушателями теоретическими знаниями, необходимыми для формирования умений и навыков по профессии. Производственное обучение направлено на формирование практических умений и навыков по профессии. Общие требования к учебным программам дополнительного образования взрослых определяются рекомендациями «Об общих требованиях к разработке и утверждению учебно-программной документации образовательных программ профессиональ-

ной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих (служащих)».

Обучение руководителей и специалистов приобретает более гибкий и мобильный характер. Оно осуществляется как на базе учреждений образования, так и непосредственно на производстве через различные формы, включая стажировку. Для успешного развития системы повышения квалификации и переподготовки кадров определены в каждой отрасли ведущие учреждения дополнительного образования взрослых, на которые возложены функции научного, учебно-методического и организационного обеспечения.

Система непрерывного образования взрослых должна постоянно совершенствоваться, чтобы соответствовать требованиям общественного производства. К основным задачам в этом направлении можно отнести:

- эффективное взаимодействие социальных партнеров (министерств, местных органов власти, учебных заведений, организаций и т.д.);
- совершенствование нормативно-правовой базы непрерывного образования;
- проведение маркетинговых исследований потребности экономики в рабочих, служащих, специалистах, изучение рынков труда;
- оптимизация структуры системы непрерывного образования;
- совершенствование системы обеспечения (методического, организационного и т.д.) непрерывного образования взрослых с учетом современных тенденций развития этой деятельности.

### **Библиографический список**

1. Указ Президента Республики Беларусь от 18 июля 2001 г. №399 «Об утверждении Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь». – Режим доступа: [pravo.levonevsky.org/bazaby09/sbor52/text52138.htm](http://pravo.levonevsky.org/bazaby09/sbor52/text52138.htm)
2. Кодекс Республики Беларусь об образовании: 13 января 2011г. № 243- З. – Минск : Амалфея, 2012. – 496 с.