

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

PROBLEMS OF DEVELOPMENT OF HUMAN POTENTIAL

С.Н. Гнатюк
(Могилев)
S.N.Gnatujk
(Mogilev)

***Аннотация.** Статья посвящена роли непрерывного образования в условиях постиндустриальной экономики. Рассмотрена система дополнительного образования Республики Беларусь.*

***Abstract.** The article is devoted to the role of continuous education in the postindustrial economy. The system of additional education of the Republic of Belarus is considered.*

***Ключевые слова:** образование, постиндустриальная экономика, человеческий капитал, человеческий потенциал.*

***Keywords:** education, postindustrial economy, human capital, human potential.*

Социально-экономическое развитие любой страны во все большей степени зависит от возможностей внедрения достижений науки в процесс воспроизводства, использования инновационных методов конкуренции субъектов хозяйствования. При этом главной целью и в то же время фундаментом такого развития является человек, его интеллектуальные и творческие способности.

Внедрение новой техники и технологий в промышленное и сельскохозяйственное производства преобразовало доиндустриальное общество в индустриальное и далее в постиндустриальное. Совершенствование технологических основ производства повысило производительность труда. Произошли существенные изменения в сфере занятости: работники из добывающих и обрабатывающих производств перемещаются в сферу услуг. Использование более сложной техники, постоянные инновации усилили интеллектуализацию всех сфер производства. Высокоэффективное массовое производство индустриальной эпохи создало материальную базу для выхода на первый план таких сфер деятельности, как наука, образование, здравоохранение, культура, уровень которых отражает благосостояние граждан и качество социально-экономического роста. Новая технологическая база способствовала интеллектуализации труда и потребовала повышения уровня образования работников. Переход к постиндустриальной

стадии производства существенно трансформировал в экономической теории понятие «капитал».

Значительный вклад в переосмысление категории «капитал» внесла теория человеческого капитала, основы которой были заложены Т. Шульцем и Г. Беккером. Т. Шульц установил, что экономическая наука при поиске путей преодоления бедности в развивающихся странах недооценивает значение человеческого капитала, рост которого обеспечивается за счет инвестиций в здравоохранение, образование, обучение более совершенным технологиям обработки земли, которые повышают урожайность и, следовательно, благосостояние населения страны.

В 1962 году вышла статья Г. Беккера «Инвестиции в человеческий капитал: теоретический анализ», в которой показано, что инвестиции в человеческий капитал включают в себя не только образование, но и обучение на рабочем месте, медицинское обслуживание и т.д. [1, с. 9]. Также Г. Беккер показал, что уровень заработка и возраст человека, прошедшего обучение, взаимосвязаны: если в период обучения заработная плата, как правило, невелика, то после получения образования заработная плата начинает расти, компенсируя человеку низкий доход в период обучения [1, с. 15]. О значимости инвестиций в образование свидетельствует тот факт, что до начала 60-х годов XX века заработная плата американцев, закончивших университет, была на 40–50% выше, чем у американцев, закончивших только колледж [1, с. 17].

В современных условиях развития постиндустриального общества возрастает роль человеческого потенциала, под которым понимаются знания, навыки, опыт, квалификация и другие свойства работника, которые используются в производстве. Условия производства, техника и технология производства требуют квалифицированного специалиста, способного использовать данную технику, работать в ситуации неопределенности и риска. Развитие человеческого потенциала требует изменения роли образования в обществе, так как затраты на образование рассматриваются как инвестиции в человеческий капитал, его развитие, повышение уровня человеческого потенциала. Система подготовки кадров должна носить непрерывный характер, так как условия производства достаточно быстро меняются и необходимо менять формы, методы, подходы к образованию. Важно не столько передать обучаемому определенный объем информации, сколько научить анализировать эту информацию, уметь ее найти и применить. В этих условиях резко возрастает роль непрерывного образования, одной из форм которого является повышение квалификации.

В основе данной системы в республике лежит 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 систем и 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.

Большую роль в развитии кадрового потенциала страны отводится непрерывному образованию взрослых. Система повышения квалификации и переподготовки кадров в Республике Беларусь начала складываться еще 50 лет назад. К началу 1990-х годов она насчитывала 136 учебных заведений, в которых ежегодно обучалось около 400 тысяч рабочих, специалистов и руководителей хозяйственного комплекса республики.

С 1 января 1988 года учебные заведения и подразделения повышения квалификации и переподготовки кадров были переведены на работу в условиях полного хозрасчета и самофинансирования, что позволило им к 1991 году обрести опыт прямых связей с заказчиками, улучшить содержание обучения, укрепить учебно-материальную базу.

Повышение квалификации и переподготовку руководящих работников и специалистов, а также рабочих и служащих осуществляет 391 учреждение образования. Это учреждения различные по статусу, ведомственной принадлежности, формам собственности.

С принятием Кодекса Республики Беларусь «Об образовании» расширилось понятие «дополнительное образование взрослых». Если ранее под дополнительным образованием взрослых понималось только повышение квалификации, переподготовка и стажировка, то теперь оно включает реализацию 12 образовательных программ, в том числе:

- повышения квалификации руководящих работников и специалистов;
- переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих высшее образование;
- переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих среднее специальное образование;
- стажировки руководящих работников и специалистов;
- специальной подготовки, необходимой для занятия отдельных должностей;
- повышения квалификации рабочих (служащих);
- переподготовки рабочих (служащих);

- профессиональной подготовки рабочих (служащих);
- обучающих курсов (лекториев, тематических семинаров, практикумов, тренингов, офицерских курсов и иных видов обучающих курсов);
- обучения в организациях;
- совершенствования возможностей и способностей личности;
- подготовки лиц к поступлению в учреждения образования Республики Беларусь.

Обучение руководителей и специалистов в системе повышения квалификации и переподготовки кадров приобретает более гибкий и мобильный характер. Оно осуществляется как на базе учреждений образования, так и непосредственно на производстве через различные формы, включая стажировку.

В развитии системы дополнительного образования активную роль играют ведущие учреждения высшего образования Беларуси. На сегодняшний день в каждом вузе созданы институты и факультеты повышения квалификации и переподготовки кадров по профилю работы вуза. Для успешного развития системы повышения квалификации и переподготовки кадров ведется работа по определению в каждой отрасли ведущих учреждений дополнительного образования взрослых, на которые возлагаются функции научного, учебно-методического и организационного обеспечения. Одновременно проводится работа по упорядочению структуры системы повышения квалификации и переподготовки кадров. Значительным шагом стал процесс лицензирования образовательной деятельности, который позволил оптимизировать структуру, содержание работы учреждений, обеспечить повышение качества образования.

Руководящие работники и специалисты получают непрерывное профессиональное образование при освоении содержания следующих образовательных программ дополнительного образования взрослых:

- повышения квалификации руководящих работников и специалистов;
- переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих высшее образование;
- переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих среднее специальное образование;
- стажировки руководящих работников и специалистов;
- обучения в организациях.

Срок получения дополнительного образования взрослых, получаемого за счет средств республиканского или местных бюджетов, составляет от одной до двух недель. Общее количество учебных часов по учебно-тематическому плану – от 36 до 80. В учебно-тематический план может быть включена стажировка, продолжительность которой в этом случае не должна превышать одной недели.

При освоении образовательной программы переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих высшее образование, срок

обучения составляет: для руководящих работников государственных органов и иных государственных организаций – до 5 месяцев в очной форме получения образования; руководящих работников и специалистов – до 18 месяцев в очной форме получения образования.

При освоении образовательной программы переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих среднее специальное образование, срок обучения составляет: для руководящих работников государственных органов и иных государственных организаций – до 5 месяцев в очной форме получения образования; руководящих работников и специалистов – до 7 месяцев в очной форме.

Общее количество учебных часов по типовому учебному плану по специальности переподготовки должно составлять для образовательной программы переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих, высшее образование, – не менее 1000 учебных часов; среднее специальное образование – не менее 600 учебных часов.

Дополнительное образование предусматривает и такую форму повышения квалификации, как стажировка, срок которой, исходя из ее целей и содержания, не должен превышать для слушателей, получающих образование в очной форме, 5 месяцев.

В соответствии со статьей 250 Кодекса Республики Беларусь «Об образовании» регулируется порядок осуществления непрерывного профессионального обучения по профессиям рабочих. Оно включает следующие образовательные программы дополнительного образования взрослых: образовательную программу повышения квалификации рабочих (служащих); образовательную программу переподготовки рабочих (служащих); образовательную программу профессиональной подготовки рабочих (служащих).

Основными задачами непрерывного профессионального обучения по профессиям рабочих являются:

- реализация образовательных программ повышения квалификации, переподготовки и профессиональной подготовки рабочих (служащих);
- профессиональное развитие рабочих (служащих) и удовлетворение их познавательных потребностей;
- обеспечение отраслей экономики профессиональными кадрами требуемого уровня квалификации;
- обеспечение эффективной занятости населения на основе сбалансированности спроса и предложения на рынке труда, сохранение и развитие профессионального потенциала и конкурентоспособности кадров.

Литература

1. Becker G.S. Investment in human capital: a theoretical analysis // The J. of Polit. Economy. 1962. Vol. 70, iss. 5, p. 2; Investment in human beings. P. 9–49.

2. Becker G.S. Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. 3rd ed. Chicago: The Univ. of Chicago Press, 1993. 390 p.