

Рис. 1. Пирамида конкурентоспособности

оздоровительный потенциал территории, комфорт, богатые сырьевые ресурсы, различные характеристики рабочей силы (уровень квалификации, стоимость рабочей силы и т.д.).

Исходя из существующих современных маркетинговых технологий, формирование подобной структуры можно рассматривать как элемент системы латерального маркетинга, а именно – латеральный сдвиг. Создание подобной структуры позволит принимать неординарные управленческие решения в специфических условиях переходной экономики.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы:

- конкурентоспособность товаров и фирм во многом определяется уровнем развития территориального маркетинга;
- одной из важнейших научных и практических проблем развития концепции маркетинга является углубленный анализ причинно-следственных взаимосвязей между уровнем конкурентоспособности и уровнем развития территориального маркетинга;
- активное развитие территориального маркетинга требует тесного взаимодействия с региональными органами местной власти;
- это взаимодействие может быть достигнуто путем формирования специальных маркетинговых подразделений на различных региональных уровнях;

УДК 331.526(476.7)

Билевич А.В.

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА БРЕСТСКОЙ ОБЛАСТИ

ВВЕДЕНИЕ

«Человеческий капитал» представляет сформированный в результате инвестиций запас знаний, умений, навыков и мотиваций, отражающих совокупность физических, интеллектуальных и психологических качеств и способностей личности, приобретающий форму капитала в связи с непрерывностью процесса их накопления, используемый в сфере общественного производства, содействуя росту производительности труда и влияющий на рост доходов человека.

Ценность понятия «человеческий капитал», соответствующего современной оценке роли человека в экономической системе общества объясняется следующими причинами:

- в данной концепции человек рассматривает в единстве экономического, социального и индивидуального аспектов;
- в понятии «человеческий капитал» выделяются три группы качеств и способностей, характеризующих человека в трудовой деятельности - физические, психологические,

интеллектуальные;

- указывает на необходимость инвестирования в человеческий капитал и возможность получения длительного эффекта от этих вложений.

По оценкам ряда экономистов в развитых странах на долю человеческого капитала приходится более половины стоимости национального богатства. Сотрудники всемирного банка Дж. Диксон и К. Гамильтон определили структуру богатства, приходящегося на одного человека в различных регионах мира. По их мнению, национальное богатство складывается из человеческого капитала, производственных активов и природных ресурсов (табл. 1).

Человеческий капитал в современной, интеллектуализированной экономике не однороден. По мнению С.М. Климова, человеческий капитал представляет неотчуждаемые ресурсы личности, в состав которых включены три компонента: биофизический, социальный капитал [1].

- данные маркетинговые подразделения должны выполнять целый ряд функций, из которых основными являются информационная и следователская (исследование региональных рынков);
- практическая значимость указанного подхода состоит в том, что деятельность субъектов хозяйствования осуществляется на уже изученном рынке, снижается степень предпринимательского риска, повышается степень удовлетворения запросов потребителей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Котлер Ф. Маркетинг от А до Я. – СПб.: Издательский Дом «Нева», 2003. – с. 417.
2. Кислюк М.Б., Сурнин В.С. Кузбасская модель реформирования экономики (теория, практика, опыт): Кузбасская энциклопедия. – Т.2. – Кемерово: - Кузбассвузиздат, 1995. – с. 324 (серия экономическая).
3. Дайан А. Маркетинг города // Дайан А и др. Академия рынка: Маркетинг: Пер. с франц. / Науч. ред. А. Г. Худокормов. – М.: Экономика, 1993. – с. 103.
4. Панкрухин А.П. Маркетинг: учеб. Для студентов, обучающихся по специальности «Маркетинг». /А.П. Панкрухин; Гильдия маркетологов. – 4-ое изд. – М.: Омега- Л, 2006. – с. 656.

Билевич Анатолий Васильевич, директор Брестского филиала ГОУ «Институт технологий информатизации и управления» Белорусского государственного университета.

Таблица 1. Размеры и структура национального богатства

Страна, регион	Всего богатство	Человеческие ресурсы	Производственные активы	Природные ресурсы
Северная Америка	325274	247892	61953	15429
Япония, Австралия, Новая Зеландия	302389	205156	89786	7447
Западная Европа	236164	175570	54990	5604
Средний Восток	146243	55898	27304	63041
Южная Америка	94089	69548	15872	8666
Восточная Европа и Центральная Азия	62500	30530	22256	9714
Северная Африка	54185	37034	14348	2803
Центральная Америка	51612	40628	7801	3182
Карибский бассейн	47338	32429	9863	5046
Западная Азия	46076	35207	7220	3649
Западная и Южная Африка	29863	19526	7345	2992
Западная Африка	22036	13231	4097	4708
Южная Азия	21704	13959	4123	3622

Источник: Dixon J., Hamilton K., 1996.

Биофизический капитал – это жизненные ресурсы личности, ее физический и психологический потенциал, рассматриваемый в контексте способности к созданию стоимости. Социальный капитал – это заложенный в человеке потенциал социального взаимодействия, то есть способность к сотрудничеству, умению работать в группе, заинтересованность в общем успехе и т.д. Выделение социального капитала в структуре человеческого капитала обусловлено тем, что в процессе взаимодействия индивидуальных человеческих капиталов результативность их совместного использования может быть выше результативности «изолированного» использования за счет синергического эффекта.

Интеллектуальные ресурсы личности – это сформированные в процессе формального, неформального обучения знания, информация и креативные способности человека.

Указанный капитал формируется на основе врожденных качеств человека через целенаправленные инвестиции в его развитие. Чем дольше и последовательнее эти инвестиции, тем выше отдача от этого фактора производства, которая проявляется как на индивидуальном, так и на общественном уровне.

Для носителя рабочей силы высокое качество человеческого капитала находит выражение в более высоком уровне индивидуальных доходов. На уровне общественного воспроизводства качество человеческого капитала выражается в эффективности производства и в темпах экономического роста.

Инвестиции в человеческий капитал определяют восприимчивость общества к новым знаниям и технологиям, создают мотивацию развития и прогресса.

Выделяют три вида инвестиций в человеческий капитал:

- 1) расходы на образование – включая общее и специальное, формальное и неформальное образование, подготовку по месту работы и т.д. – являются наиболее важным видом инвестиций в человеческий капитал;
- 2) расходы на здравоохранение имеют также большое значение;
- 3) расходы на мобильность, работники мигрируют из мест с относительно низкой производительностью в места с относительно высокой производительностью [2].

Кроме вышеназванных, к инвестициям также относятся расходы на получение экономически важной информации, воспитание и уход за детьми (вложение в будущий человеческий капитал).

Можно выделить следующие уровни формирования человеческого капитала:

- индивидуальный человеческий капитал;
- семейный уровень человеческого капитала;
- человеческий капитал на уровне хозяйственных единиц;
- региональный уровень создания и развития совокупного человеческого капитала;

- совокупный человеческий капитал страны [3].

При характеристике человеческого капитала региона, страны целесообразно рассмотреть три блока: «демографическую ситуацию», включая анализ наличия и использования трудовых ресурсов, «образование» и «здоровье».

АНАЛИЗ ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО И ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА БРЕСТСКОГО РЕГИОНА

Современная демографическая ситуация в Брестской области характеризуется устойчивым и нарастающим процессом депопуляции. На протяжении ряда лет в области отмечается прогрессирующее снижение численности постоянно проживающего населения. Численность населения снижается с 1995 года и имеет отрицательную тенденцию. В многолетней динамике среднегодовая убыль населения составляет более 4 тысяч человек в год (рис. 1).

Численность населения области на 01.01.2005 года составляет 1455,0 тысяч человек (14,8% населения Республики Беларусь). В городских поселениях проживает 916,0 тысяч человек - 63,0 %, в сельских населенных пунктах - 539,0 тысяч человек - 37,0 % от общей численности населения. Таким образом, численность городского населения в 1,7 раза превышает сельское. Эта тенденция сохраняется более 10 лет.

Наибольший вклад в формирование численности населения вносят города областного подчинения – г.г. Брест, Барановичи, Пинск. На их долю приходится 41% всего количества постоянно проживающего населения области и 65% всего городского населения. По состоянию на 1 января 2005 года в сравнении с 2004 годом увеличилась численность городского населения в г.г. Брест, Иваново, Столин, в остальных городах численность населения на прежнем уровне, в некоторых даже снизилась.

Численность женщин в области больше численности мужчин, как в городских поселениях, так и в сельской местности. Численность женщин составляет 52,8 %, а мужчин - 47,2 % от общей численности населения.

В области продолжается процесс старения населения (рис. 2).

Численность населения трудоспособного возраста (мужчин 16-59 лет, женщин 16-54 года) составляет 868,4 тысяч человек (59,7 % от общей численности населения) и по сравнению с 1996 годом выросла на 71,7 тысяч человек, или 9,0 %. Доля трудоспособного населения в городских поселениях составляет 65,2 % против 50,4 % в сельской местности.

Численность лиц старше трудоспособного возраста составляет 309,5 тысяч человек (21,3 % от общей численности населения) и по сравнению с 1990 годом увеличилась на 19,4 тысяч человек, или на 6,7 %. Доля лиц пенсионного возраста в городском населении составляет 15,9 % против 30,5 % - в сельском.

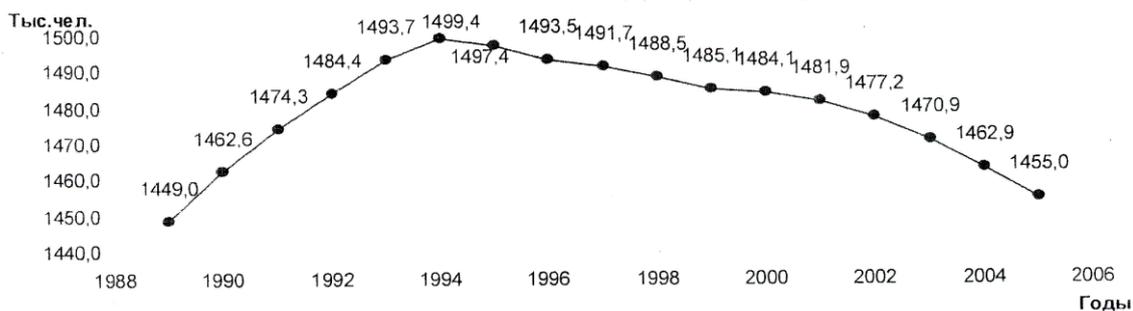


Рис. 1. Динамика изменения численности постоянного населения

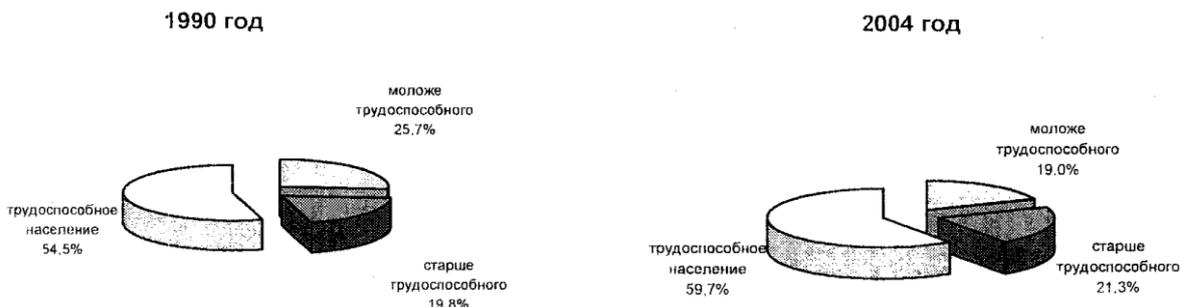


Рис. 2. Возрастная структура населения области

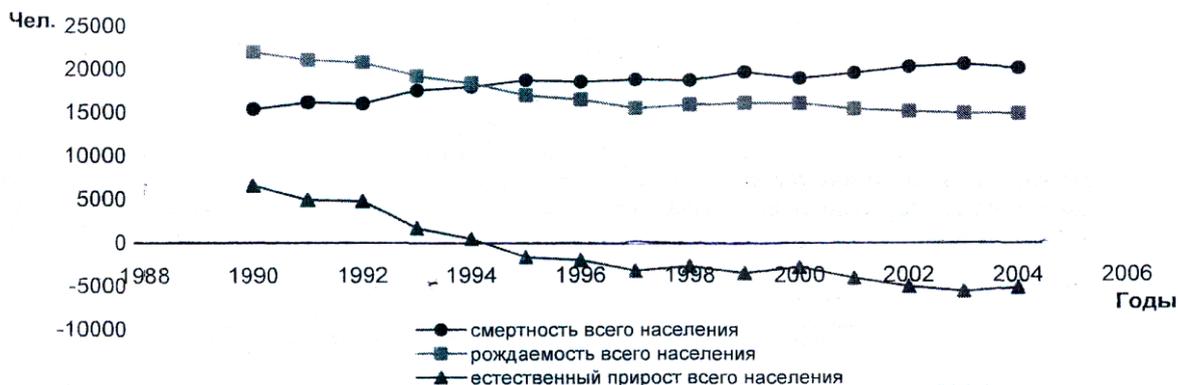


Рис. 3. Динамика изменения рождаемости и смертности населения области и естественного прироста всего населения

Произошло сокращение численности детей в возрасте 0-15 лет. Их доля в 2004 году составила 17,5 % при 24,1% в 1990 году. Если в 1990 году количество детей превышало численность лиц пенсионного возраста на 85,6 тысяч человек, то в 2005 году наоборот, число пенсионеров превышает численность детей на 32,1 тысяч человек. Доля детей в городском и сельском населении 19,1 % и 19,0 % соответственно.

В развитии депопуляции населения области имеет место одновременное воздействие двух тенденций – снижение рождаемости и увеличение смертности. Так называемый феномен «демографических ножниц» – общий показатель смертности превышает показатель рождаемости, зарегистрирован в области с 1995 года (-1,7 тыс. человек).

Тенденция превышения смертности над рождаемостью сохранилась и в последующие годы. Только вследствие превышения смертности над рождаемостью население области уменьшилось с 1995 по 2004 год на 36655 человек (рис. 3).

За последние 15 лет показатель рождаемости населения сократился почти в 1,5 раза с 15,0 на 1000 жителей в 1990 году до 10,1 в 2004 году. Однако, как и в предыдущие годы, среднеобластной показатель рождаемости выше среднереспубликанского (9,0 на 1000 населения).

При более детальном анализе рождаемости, смертности и естественного прироста населения видно, что естественный прирост городского населения с каждым годом снижается, но имеет положительный баланс (с 8604 человека в 1990 году до 455 человек в 2004 году) (рис. 4), естественный прирост сельского населения имеет отрицательный результат уже с 1990 года. Только за 15 лет, с 1990 по 2004 год сельское население Брестской области в следствии превышения смертности над рождаемостью уменьшилось больше чем на 10 % (рис. 5).

Снижение рождаемости – закономерный процесс, характерный не только для Белоруссии, но и для многих развитых западноевропейских стран. Как показывает опыт, пока не найдены меры, которые могли бы кардинально изменить данные тенденции на противоположные. Поэтому необходимо осознать, что в ближайшем будущем Брестской области предстоит жить в условиях низкой рождаемости, не обеспечивающей уровня воспроизводства населения. Оценка данной ситуации и связанных с ней проблем требует поиска путей их разрешения, а, кроме того, побуждает к формированию климата, благоприятного для роста репродуктивных установок населения.



Рис. 4. Динамика изменения рождаемости и смертности городского населения области и естественного прироста городского населения

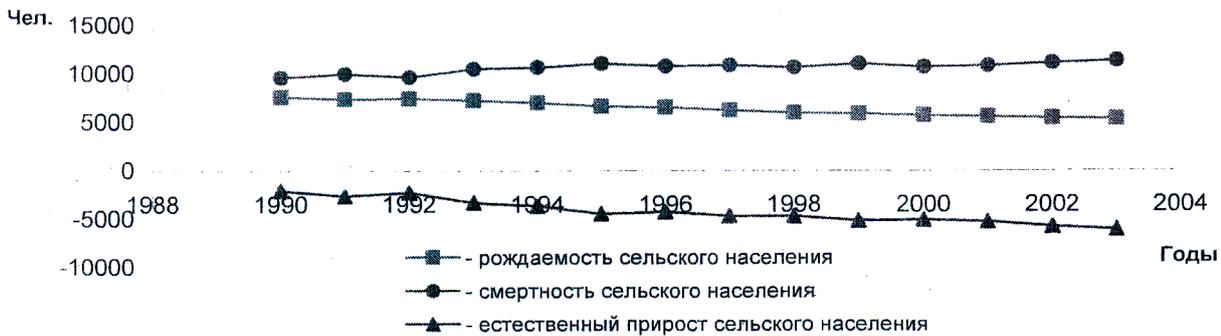


Рис. 5. Динамика рождаемости и смертности сельского населения области и естественного прироста сельского населения

Очередное существенное снижение уровня рождаемости по структурным причинам следует ожидать во втором десятилетии XXI века, когда в детородный возраст будут вступать родившиеся в 90-е годы. По предварительным расчетам количество женщин в возрасте 20-30 лет составит чуть более 70 тыс., что на 40 тыс. меньше, чем в конце 90-х годов. Знание этого факта позволит принять упреждающие меры, противостоящие этому снижению и в какой-то мере способствующие выравниванию провалов в возрастной структуре населения, что изменит календарь рождений и тем самым погасит очередную демографическую волну.

В соответствии с классификацией ООН население считается старым, если доля его в возрасте 65 лет и старше составляет 7%. По данным переписи 1999 года в области доля этой части населения превысила 13%. В последние годы доля этой части населения увеличилась и составила на 01 января 2005 года 14,4%.

Старение населения увеличивает нагрузку трудоспособного населения. По данным переписи населения 1999 года в Брестской области на 1000 человек в трудоспособном возрасте приходилось 783 человека нетрудоспособного возраста, в городе 609 человек и в сельской местности 1141 человек, в 2004 году 675 человек, в городе 535 человек и в сельской местности 985 человек. Уменьшение произошло за счет увеличения количества населения в трудоспособном возрасте и уменьшения количества населения моложе и старше трудоспособного населения.

Особую тревогу вызывает сокращение численного состава населения моложе трудоспособного возраста в сельской местности со 141,2 тысяч человек в 1990 году до 103,1 тысяч человек в 2004 году.

Уровень и структура смертности определяют ожидаемую продолжительность жизни. Вследствие негативного развития динамики рождаемости и смертности ожидаемая продолжительность предстоящей жизни (ОППЖ) в области сократилась. Это один из наиболее важных показателей, который в интегральном виде характеризует здоровье населения.

По сравнению с 1993 годом ожидаемая продолжительность жизни сократилась в целом на 0,9 года (у мужчин - на 1,1 года; у женщин увеличилась на 0,5 года). В 2004 году ве-

личина этого показателя составляла 69,5 лет - для всего населения, 63,8 года - для мужчин и 75,5 лет для женщин.

Одной из важнейших характеристик совокупного человеческого капитала является численность трудовых ресурсов, их распределение по сферам занятости, а также профессионально-квалификационная структура рабочей силы. Количество трудоспособного населения в трудоспособном возрасте за последние десять лет возросло с 796,9 тысяч человек (53,2 % всего населения), в 1995 году до 851,1 тысячи человек (58,5 % всего населения) в 2004 году.

Анализируя возрастную структуру населения области, можно предположить, что в ближайшие десять лет трудовые ресурсы области увеличатся на 10-12 тысяч человек.

Однако численность экономически активного населения (обеспечивающего предложение рабочей силы для производства товаров и услуг) и его доля в общей численности населения, хоть и не значительно, но снижается с 641,9 тысяч человек (43,3 % всего населения) в 2000 году-до 614,2 тысяч человек в 2004 году (42,2 % всего населения).

Возрастная структура занятого в экономике населения изменилась в сторону его старения. Лица в возрасте 50 лет и старше составили 21,6 %, молодежь до 30 лет - 23,2. Превышение доли молодежи весьма незначительно и недостаточно для нормальной работы производства при последующей замене работников, выбывающих на пенсию. Работники основной категории работающих 30-49 лет составляют 55,2 %. Доля возрастных групп 25-29 и 30-39 лет, как и в предыдущие годы, продолжает сокращаться: с 13,7 и 30,2 % в 1995 г. до 12,3 и 26 % в 2004-м. Численность работающих в возрасте 55 лет и старше относительно стабильна и с 1998 г. по 2001 г. составляла 8,4 %, в 2004 г. - 9,3.

К 2016 году количество работающих в возрасте 50 лет и старше будет примерно в 1,2 раза превышать количество работающей молодежи до 30 лет. К началу второго десятилетия XXI века этот показатель увеличится до 1,5. В этот период, по мнению автора, станет актуальным вопрос об увеличении пенсионного возраста.

В межотраслевом распределении численности работников по возрастным группам выделяются отрасли с большим молодым потенциалом: торговля и общественное питание - 30,7 %,

Таблица 2. Сведения об обратившихся и зарегистрированных службой занятости Брестской области за 1994 - 2003 годы

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Состоит на учете на начало года	10990	17282	18874	20405	14222	9902	9868	11116	12988	19603
из них женщин	7316	11067	12031	12926	9492	6465	6089	6472	7723	11986
Зарегистрировано с начала года	29219	32499	40625	39978	42529	43096	37189	34018	35609	4,1157
из них женщин	14837	16221	18692	16913	16984	16434	15031	13875	16872	19704
Численность обратившихся, которые не признаны безработными	2289	2942	5645	9437	22813	12325	13325	13972	12482	10871
из них женщин	945	1695	3274	4976	16591	6776	7595	8103	7381	6732
Численность всех обратившихся	31508	35441	46270	49415	65342	55421	50514	47990	48091	52028
из них женщин	15782	17916	21966	21889	33572	23210	22626	21978	24253	26436
Трудоустроено безработных	14409	18903	26977	33950	36955	35604	27981	22960	17269	21708
из них женщин	6073	8427	10719	13089	13782	12182	9873	7349	5749	7450
Трудоустроено обратившихся, которые не признаны безработными	2142	2624	5516	9242	22541	12125	12488	13202	10748	9496
Всего трудоустроено	16551	21527	32493	43192	59496	47729	40469	36162	28017	31204

а старше 50 лет - 16,8; здравоохранение - 23,7 и 21,1; промышленность - 25,2 и 20,2. Однако в таких отраслях как сельское хозяйство молодежь занимает только 17,3 процента, в то время как работники старше 50 лет - 25,1; информационно-вычислительное обслуживание: 24 и 25,2; транспорт - 21,2 и 22,8 % соответственно.

В составе кадров экономики области по категориям персонала в 2004г. увеличилась доля служащих с 29,3 % в 1995 г. до 35,5, а доля рабочих сократилась с 70,7 до 64,5 %. Удельный вес руководителей вырос с 6,4 до 8,6 %, специалистов - с 19,8 до 24,3. Закономерен наблюдаемый в течение последних лет устойчивый рост образовательного уровня занятого населения. Если в 1995 г. 13,8 % работников экономики имели высшее образование, то в 2004 г. - 19,2; среднее специальное - 19,9 и 23,4 % соответственно. Наибольшее количество работников с высшим образованием сосредоточено в общей коммерческой деятельности - 78,8 %; аппарате управления - 60,8; образовании - 48,6; науке и научном обслуживании - 50,4; наименьшее - в сельском хозяйстве - 6,4; жилищно-коммунальном хозяйстве - 11,9; промышленности - 14,1; связи - 14,4; 17,7 % работников имеют профессионально-техническое образование. Велика еще доля работников со средним образованием - 34,7. Работники с неполным средним образованием составляют - 5,0 %.

В целом по области оборот рабочей силы после спада в 2000 г. до 36,2 %, в 2004-м достиг 44,9. Увеличение мобильности рабочей силы происходит в основном за счет числа выбывших (18,5 % в 2000 г. и 22,6 в 2004-м). Наиболее активно участвовали в трудовых перемещениях работники таких отраслей экономики, как: строительство, промышленность, торговля и общественное питание, наука и научное обслуживание, связь, жилищно-коммунальное хозяйство. Большинство перемещений определяются уровнем оплаты труда, условиями труда, масштабами вынужденной неполной занятости и другими причинами, т. е. чаще всего зависят от уровня эффективности производства.

В движении рабочей силы 2004 г. отмечается положительная тенденция, так, на 100 уволенных было принято 99 чел., в то время как в 2001г. - только 88 человек. Такой характер движения рабочей силы наблюдался как в отраслях материального производства - 96 (в том числе в промышленности - 95, транспорте - 100, строительстве - 117), так и в непродовольственной сфере - 108 (в т. ч. в образовании - 106, культуре и искусстве - 112, науке и научном обслуживании - 109, аппарате органов государственного управления - 117). В составе

выбывших работников 81,1 % уволено по собственному желанию и соглашению сторон.

Перераспределение работников между сферами занятости и секторами экономики сопровождалось переходом значительной части трудовых ресурсов в неформальную занятость. Только за 2004 г. численность экономически неактивного населения (без учащихся) составила 164,5 тыс. чел. или 18,7 % от численности трудовых ресурсов области и на 16,8 % больше, чем в 2001 году. Реализация права на занятость данной категории населения может привести в (конечном итоге) к росту официальной безработицы.

Наиболее широко распространенной практикой стала вынужденная неполная занятость на производстве. Адаптация рынка рабочей силы к кризисному падению производства до последнего времени проходила в основном за счет сжатия рабочего времени путем предоставления работникам различного рода отпусков, перевода на сокращенный рабочий день (вынужденной незанятости). Такая политика позволила, с одной стороны, предотвратить массовое высвобождение рабочей силы и сохранить кадровый потенциал на многих предприятиях, а также избежать обвального роста безработицы и усиления социальной напряженности в обществе. С другой стороны, результатом ее стало резервирование излишней численности персонала, накопление скрытой безработицы на предприятиях и, как следствие, низкая эффективность труда.

В целом потери рабочего времени по отраслям экономики за 2004 г. составили 3009,7 тыс. чел./дней, что на 15,1 % меньше, чем в 2001-м. Однако количество прогулов и других нарушений трудовой дисциплины увеличилось на 14,4 %. В сельском хозяйстве потери рабочего времени выросли в 2,2 раза, это увеличение на 91 % произошло за счет роста отпусков по договоренности между работником и нанимателем.

Вместе с тем, заметно усилилась тенденция постепенной трансформации вынужденной неполной занятости в регистрируемую безработицу. За 2004 г. в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией предприятий, организаций уволено 2550 человек, что на 10,3 % работников больше, чем за 2001 г. Численность сокращенных в сельском хозяйстве увеличилась в 1,9 раза, торговле и общественном питании - в 1,7 раза, здравоохранении - в 9,5 раза, образовании - в 5,4 раза, органах государственного управления - в 3,5 раза.

Таким образом, современное состояние занятости свидетельствует о сохранении негативных тенденций в использовании трудового потенциала области. Высокий уровень вовлечения трудоспособного населения в общественное хозяйство по-прежнему сочетается с низкой эффективностью тру-

да. Следствием деформирующего воздействия вне рыночных факторов на процессы реструктуризации в трудовой сфере стали: резервирование излишней рабочей силы, медленное обновление рабочих мест, недоиспользование рабочей силы при высоком ее предложении, низкая отраслевая и профессиональная мобильность кадров.

Относительно невысокий уровень официальной безработицы можно объяснить тем, что многие руководители предприятий в целях сохранения трудовых коллективов начали применять всевозможные формы неполной занятости - сокращение рабочего дня и недели, предоставление длительных неоплачиваемых отпусков. С другой же стороны, результатом этого стало накопление излишнего количества персонала, образование, так называемой, скрытой безработицы. Это приводит к постепенному снижению уровня квалификации трудового потенциала.

Еще один фактор, влияющий на официальный уровень безработицы, связан с существующей системой регистрации безработных, ограниченными возможностями повышения квалификации и переподготовки за счет средств центров занятости. Однако то или иное количество официально невостребованного трудового потенциала на начало или конец года не отражает той действительности, что происходит на рынке труда. Ежегодно увеличивается количество обратившихся в службу занятости за содействием в трудоустройстве [таблица 2]. Если учесть, что в народном хозяйстве области занято 595,5 тысяч работников, то практически 10 % из них находятся в поисках работы. Такая миграция из одного предприятия в другое, из одной отрасли в другую приводят к потере квалификации, что отрицательно сказывается на производительности и результатах труда.

На самом же деле, на мой взгляд, эта цифра еще больше. Ведь многие пытаются решить вопрос трудоустройства самостоятельно, не обращаясь в службу занятости. Это касается высококвалифицированных кадров, которых не устраивает прежнее место работы (вредные условия труда, устаревшее

оборудование, отсутствие перспектив роста, неполная занятость, невысокая заработная плата и т.д.). Такие работники, еще работая на прежнем месте, подыскивают себе новое место работы, не прибегая к помощи службы занятости и, естественно, не могут быть статистически учтены.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В связи с вышеизложенным необходимо:

1. Предприятиям и организациям провести качественный и количественный анализ состава работающих, объективно определить потребность в кадрах.
2. Наладить взаимоотношения с учебными заведениями региона в части сбалансированности потребности в кадрах на ближайшие 3 – 5 лет.
3. Старение экономически активного населения, стремительное развитие научно-технического процесса, модернизация предприятий и организаций остро ставят вопрос о необходимости существенного развития сектора обучения взрослых – последиplomного образования.
4. Система последиplomного образования должна стать основой процесса непрерывного воспроизводства профессионализма трудовых ресурсов региона, их профессиональной компетентности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы организации. Общество «Знание» Санкт-Петербурга и Ленинградской области, 2000.
2. Макконел К.Р., Брю С.Л., Экономикс: принципы проблемы и политика – М., Республика, 1992. – Т2.
3. Христов Д. Подготовка профессионалов в России. Взгляд со стороны // Маркетинг, 1994, №1.
4. Статистический ежегодник «Брестская область» 1990-2004 годы.

УДК 338.26.378

Гарчук И.М.

КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ЛИЧНОСТИ КАК РЕЗУЛЬТАТ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Введение

Целью данной работы является усиление внимания к компетентностно-ориентированному образованию и применению особых образовательных результатов системы высшего образования, в рамках которого знания выступают необходимым, но не достаточным условием достижения требуемого качества профессионального образования – о «профессиональной компетентности» и таких ее составляющих, как специальные профессиональные и ключевые компетенции.

Основная часть

Одной из главных целей образовательной системы в Республике Беларусь является обеспечение современного качества учебно-воспитательного процесса и профессиональной образованности населения. От повышения качества и усовершенствования структуры подготовки специалистов, от приближения ее к требованиям рынка труда, от совершенствования профессиональной компетенции во многом зависит обеспечение устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь.

Вузы осуществляют не только обучение и воспитание молодых специалистов, но и являются поставщиками образова-

тельных услуг студентам и их потенциальным работодателям. Эффективность и качество высшего образования принято измерять по показателям трудоустройства выпускников вузов, их социального самочувствия, уровню конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда, показателям безработицы.

На сегодняшний день ситуация с трудоустройством молодых специалистов в Республике Беларусь усложняется: значительный удельный вес выпускников среди безработных (13,9% в 2004 г., в том числе выпускников вузов – 0,74%); растущий уровень безработных с высшим образованием (в 1999 г. – 7,7%, в 2004 г. – 10,2%); возрастающее предложение выпускников высших учебных заведений на рынке труда при ограниченном спросе на них [1]. Вузы расширяют подготовку по тем специальностям, которые уже являются трудоизбыточными на белорусском рынке труда: право, экономика, управление, педагогика. В то же время сегодня именно эти специальности являются наиболее трудоизбыточными.

Современный рынок труда, основными характеристиками которого выступают гибкость, изменчивость, высокая инновационная динамика, предъявляет новые требования к соискателям рабочих мест. Среди них можно выделить:

Гарчук Инна Максимовна, ст. преподаватель кафедры управления, экономики и финансов ИПК и ПК при Брестском государственном техническом университете.

Беларусь, БрГТУ, 224017, г. Брест, ул. Московская, 267.