

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Учреждение образования
«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Совет молодых ученых БГЭУ



Материалы
VII Международного экономического форума
молодых ученых

(Минск, 20-22 июня 2014 г.)

Минск
БГАТУ
2014

С.В. Грудько

УО «Гродненский государственный аграрный университет»
(Республика Беларусь, Гродно)

**РОЛЬ ОБРАЗОВАНИЯ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ФОРМИРОВАНИИ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО
ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКОВ АГРАРНОГО ПРОИЗВОДСТВА**

В настоящее время проблемы рационального использования трудового потенциала, его развития как фактора конкурентоспособности предприятия ещё не нашли своего места в системе общего управления предприятием. До сих пор вся система управления в целом, учет и отчетность в частности на предприятии поставлены таким образом, что осуществляется строгий контроль за использованием материальных ресурсов, но не живого труда.

По мере развития общества быстро меняется распределение трудовых ресурсов между городом и селом. Трудовые ресурсы города растут как количественно, так и качественно, они отличаются более высоким общеобразовательным и профессиональным уровнем. На селе же складывается неблагоприятная возрастная структура (молодежь мигрирует в город), растет неполная занятость (сезонность) и излишняя численность работающих. Поэтому, с точки зрения автора, знания и уровень образования имеют первостепенную важность для повышения эффективности формирования и использования трудового персонала аграрного сектора экономики.

В последние годы в связи с ростом спроса на квалифицированную рабочую силу все более явной становится тенденция к продлению периода получения образования. Продолжение учебы в целях повышения уровня знаний и квалификации позволяет молодым людям увеличить

шансы на получение в будущем хорошей должности и высокой зарплаты. Кроме того, растет число молодых людей, совмещающих работу с учебой.

Для оценки степени важности, необходимости образования было проведено анкетирование 200 работников сельского хозяйства Гродненской области. В результате было установлено, что у 91 % респондентов уровень квалификации соответствует, по их мнению, занимаемой должности. При этом из всех работников, попавших в выборку 71% имеют высшее образование, что свидетельствует о высоком уровне образования среди опрошенных (таблица).

Практически все респонденты заинтересованы в получении дальнейшего образования, особенно лица в возрасте от 20 до 30 лет. Основная причина дальнейшего образования – самосовершенствование (60 % анкетируемых), 29% – образование необходимо для карьерного роста, а 10% респондентов – для сохранения рабочего места.

Следует отметить, что 37% анкетируемых хотели бы в будущем сменить сферу деятельности, 53% из которых – лица в возрасте от 20 до 30 лет. Сменить работу готовы 35% опрошенных, при этом 75% молодых людей в возрасте от 20 до 30 лет хотели бы сменить не только место работы, но и место жительства, что свидетельствует о нежелании и незаинтересованности молодежи трудиться в сельской местности.

Таблица – Результаты анкетирования работников сельскохозяйственных организаций Гродненской области

| Показатель | Процент |
|--|---------|
| Соответствие занимаемой должности уровню квалификации: | 100 |
| Соответствует | 91 |
| Не соответствует | 6 |
| Затруднились ответить | 3 |
| Дальнейшее повышение уровня образования необходимо: | 100 |
| Для карьерного роста | 29 |
| Для сохранения рабочего места | 10 |
| Для самосовершенствования | 60 |
| Помощь предприятия при получении образования: | 100 |
| Сохранение оплаты труда | 27 |
| Оплата учебы | 24 |
| Помощь не оказывает | 49 |
| Влияние повышения уровня образования выражается в виде: | 100 |
| Премия | 3 |
| Повышение заработной платы | 34 |
| Повышение по должности | 6 |
| Никак не влияет | 57 |

Примечание – Собственная разработка на основании результатов анкетирования

Немаловажную роль при получении образования, особенно без отрыва от производства, играет заинтересованность руководства в повышение уровня образования собственных кадров, что может быть материально выражено через помощь в получении образования. Так, среди анкетируемых только 51 % получают помощь от предприятия при получении образования. Из них 27% помощь оказывается в виде сохранения заработной платы на время учебы, и у 24% – предприятие полностью берет на себя расходы по подготовке квалифицированных специалистов. В результате складывается мрачная картина, когда есть желание работника в получении образования, но, зачастую, в силу материальной недостаточности (т.к. сельское хозяйство – самая низкооплачиваемая отрасль народного хозяйства) нет возможности в его осуществлении.

Таким образом, для осваивания и применения достижений научно-технического прогресса требуются современные знаний, умения и навыки и работники аграрного производства готовые получать эти знания. Руководству сельскохозяйственных организаций следует понимать, что на сегодняшний день одним из путей повышения эффективности формирования и использования трудового потенциала является непрерывное обучение, выраженное через постоянную переподготовку кадров. В связи с чем возрастают необходимость и заинтересованность организаций в повышении квалификации работников и разработке активных направлений стимулирования повышения образования.

Э.М. Гусейнова
УО «Белорусский государственный экономический университет»
(Республика Беларусь, Минск)

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Исторический подход к анализу закономерности динамики малого предпринимательства (МП) можно соотнести с крупными сдвигами в производительных силах, которые вызывали изменения в производственных отношениях. Некоторые ученые, такие как Б.Н. Ичтовкин, В.А. Рубе, небезосновательно используют в этой концепции теорию больших циклов конъюнктуры Н.Д. Кондратьева.

Концепция больших циклов конъюнктуры открывает новые возможности для понимания роли МП как генератора новых научно-технических идей и повышения эффективности деятельности в период перехода от одного большого цикла к другому. Периоды спада оказывают различные импульсивные воздействия на монополии и МП. В