

В последующем предполагается активизировать работу по установлению международных связей ВШАБ с высшими учебными заведениями зарубежных стран.

ОТДЕЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕФОРМИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Азаревич Г.В., аспирант.

Академия управления при Президенте Республики Беларусь

В период превращения индустриального общества в постиндустриальное, информационное общество особенно возрастает роль образования. Эта отрасль активно воздействует на повышение эффективности труда, занятого в материальной сфере, создаёт условия для всестороннего раскрытия творческих возможностей труда, повышения их квалификации и общеобразовательной подготовки. Следовательно, труд педагогических работников должен соответственно и оцениваться.

Следует отметить, что за годы реформ в оплате труда работников образования, как и в целом в бюджетных отраслях, не произошло адаптации к новым экономическим условиям. Более того, возникли новые проблемы и противоречия, которые требуют решения, обязательного и неотложного.

Прежде всего, заработная плата утратила свои воспроизводственную и стимулирующую функции и назначение - основного источника доходов. По-прежнему сохраняется необоснованная дифференциация оплаты труда работников образования от работников, занятых в производственной сфере, особенно промышленности. Так, среднемесячная заработная плата преподавателей Минской области по отношению к зарплате промышленных рабочих и служащих составила в 1997 году 66,4 %, в 1998 - 74 %, в 1999 - 63 % и 2000 - 67 %. Это говорит о том, что высококвалифицированный труд в крайне важной отрасли для современного прогресса оказался "бесценным", то есть имеет низкую цену, что подрывает престиж образования.

Думается, что сложившиеся подходы в оплате труда являются следствием того, что сегодня, как и много лет тому назад, нет ясного представления о том, какой экономической эффект даёт образование и какие средства, вложенные в эту отрасль, влияют на успешное реформирование экономики.

В настоящее время существует проблема - как, с одной стороны, улучшить материальное положение, социальную обеспеченность преподавателя, а с другой - повысить его профессиональный уровень и

организовать жёсткий отбор персонала, намеривающегося работать в сфере образования.

На наш взгляд, заработная плата педагога должна, во-первых, соответствовать реальной стоимости рабочей силы, во-вторых, обеспечивать более тесную зависимость от конкретных личных результатов труда преподавателя. Совершенствовать оплату труда следует путем более полного учёта факторов, отражающих его результативность: профессиональной подготовки, уровня квалификации, условий труда, а также растущую потребность в воспроизводстве педагогического персонала для всех звеньев образования.

ОСОБЕННОСТИ И СПЕЦИФИКА ПРАВОВОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ВОСПИТАНИЯ СТУДЕНТОВ

Егоров А.В., ст.препод.

Белорусский государственный аграрный технический университет

Проблема подготовки специалистов высшей квалификации является важнейшей для государства, общества и вуза. Она состоит из четырех проблем, которые решаются в совокупности государством, личностью, обществом. Во-первых, из государственного заказа на подготовку специалиста данной квалификации и специальности; во-вторых – желания обучаемого получить данную гражданскую специальность и квалификацию; в-третьих – возможностей вуза подготовить специалистов исходя из потребностей личности, общества, государства; в-четвертых- потребностей общества в данном специалисте и месте, которое отводит ему общество.

Выпускник высшего аграрного учебного заведения, прибывая на работу, должен иметь глубокие знания по своей специальности, так как он назначается на конкретную должность, где ему приходится принимать решения в пределах своей компетенции. Преподаватели отраслевых выпускающих кафедр дают глубокие инженерно-технические, агротехнические и другие знания, в соответствии с выбранной специальностью. В то же время использовать, например, инженера в качестве ремонтника для государства невыгодно. Работников, способных осуществить ремонтно-технические работы в достаточном количестве могут и выпускают соответствующие ПТУ, техникумы, колледжи. И здесь возникает проблема качественного использования специалиста в связи с тем, что наш выпускник сразу или почти сразу назначается на административно-управленческую должность на предприятии АПК. Вместе с тем, по опыту БАТУ и других