

предмета, владении инновационными технологиями (активными методами обучения, информационными технологиями). На 2-м месте — эрудиция, разносторонность интересов, оригинальность преподавателя, чувство юмора; 3-е место занимает эмоциональная уравновешенность 4-е место — стремление к самопознанию и саморазвитию, мобильность, уверенность в себе, склонность к инновационной деятельности. Далее следуют нравственные качества преподавателя (справедливость, честность, терпимость), умение отмечать достоинства студентов, требовательность, уважение и тактичность. Складывающиеся экономические отношения в образовании отразились и на отмеченных личностных характеристиках преподавателей вуза. Так, впервые студенты назвали такие качества успешного преподавателя, как уверенность в себе, мобильность, склонность к инновационным технологиям. Выделенные компетенции являются необходимыми в работе с современными студентами, т.к. влияют на взаимоотношения с ними, а также на организацию студенческой деятельности.

Далее студентам необходимо было определить рейтинг преподавателей, работающих с этими студентами, по выявленным компетенциям. Среди обследуемых преподавателей высокий рейтинг имеют 27,8%, средний — 44,2%, низкий — 27,8%. Возникает вопрос: могут ли студенты выступать экспертами в оценке деятельности преподавателей? Как показывает анализ научной литературы, подобная практика уже существует и в отечественной, и в зарубежной системе образования. Потребителями образовательных услуг являются студенты, и они могут принимать участие в оценивании. Однако их мнения недостаточно для вынесения компетентного решения — оно должно быть сопряжено с другими методами оценивания. Следует отметить, что студенческое мнение интересно в анализе тех компетенций преподавателя высшей школы, которые уже достаточно исследованы учеными, а также совершенно новых, содержание которых еще не совсем определено. В этой связи необходимы дальнейшие исследования по этой проблеме. Компетентность преподавателя высшей школы должна быть важным конкурентным преимуществом в инновационной экономике Белорусии. А это уже вопросы подготовки и повышения кадров.

Литература

1. *Медведев В., Татур Ю.* Подготовка преподавателя высшей школы II Высшее образование в России. 2007, С 46-56.
2. *Мосычева И.А., Шестак В.П., Гуров В.Н.* Высшая школа и дополнительное профессиональное образование: проблемы и решения. Ставрополь: Изд-во СГУ, 2007, 323 с.
3. *Преподаватель вуза: технология и организация деятельности: Учебное пособие.* / Под ред. С.Д. Резника. М.: ИНФРА-М, 2010, 389 с.

ГОТОВНОСТЬ РАБОТНИКОВ АГРОСФЕРЫ К ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКЕ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ ИХ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Смирнова Р.А.

ГНУ «Институт социологии НАН Беларуси»

Понятие трудового потенциала часто используют в ряду таких понятий как «человеческий капитал», «рабочая сила», «трудовые ресурсы» и «человеческий фактор». В макроэкономических теориях советские экономисты пользовались понятием трудовых ресурсов как части населения страны, которая в состоянии по своим соци-

альным и психофизиологическим качествам трудиться в народном хозяйстве при данном уровне развития производительных сил.

Понятие трудового потенциала как компонента человеческого потенциала отличается от понятия человеческого капитала, суть которого заключается в идее целенаправленного инвестирования в приобретение индивидом образования, квалификации, навыков и др., способных приносить отдачу в будущем трудовом процессе, реализуясь в высокой результативности труда и более высоких заработках. Как видим, данные понятия взаимосвязаны, но употребление каждого из них обусловлено, как правило, тем или иным методологическим подходом, наукой или парадигмальным знанием.

В отношении к отдельному аграрию трудовой потенциал – это его рабочая сила, а на уровне сельского сообщества он выступает комбинацией тех личностных свойств, способностей, знаний, навыков людей, выражающихся в экономическом поведении селян, которое они применяют или могут применить в сельскохозяйственном производстве.

Данные опросов общественного мнения позволяют сделать вывод, что существуют некоторые изменения в трудовом потенциале, традиционном экономическом поведении сельчан, живущих в агрогородках и работающих в реформированных колхозах. Так, среди экономически активного населения оказалось достаточно высокое число желающих открыть собственное дело, стать фермером, предпринимателем – 18,0% (при среднем по стране – 11%), что говорит о высокой экономической активности агрогороджан. Однако 21,5% из них указали, что для занятий предпринимательской деятельностью им не хватает нужного образования, а 25,1% – знаний, опыта освоения рыночных отношений. 3,2% респондентов испытывают постоянное напряжение, а 18,3% некоторое опасение в связи с необходимостью переобучения и смены профессии. Такую же тревогу вызывает у респондентов необходимость освоения новой техники и технологии на их рабочем месте (4,3% – постоянное напряжение, 17,3% – некоторое опасение). Однако, всё таки это значит, что потенциал предпринимательства в аграрной сфере во многом снижается по причине отсутствия специальных и экономических знаний у желающих основать собственное дело. Во всём мире основным способом активизации предпринимательского духа крестьянства стала организация государством и местными властями специальных курсов по обучению выбранной деятельности, а также постоянно действующих информационно-просветительских центров по обучению всех желающих не только знанию бизнеса, но и современным научно обоснованным способам ведения личного подсобного и крестьянского хозяйств. У нас пока этого нет, но, думается, что проблемы с обеспечением продовольственной безопасности страны вынудят и наши власти прибегнуть к подобным образовательным структурам в белорусском селе. Что касается тех, кто успешно работает в сельхозпредприятии и не собирается менять профессию, то согласно полученным данным 62% из них нравится их работа (из них 24,1% считают ее интересной, а также 5,6% – творческой). Между тем 44,2% считают свою работу очень трудоемкой, 33,7% – однообразной, монотонной. Между тем, работники агросферы достаточно высоко оценивают уровень своей квалификации: 59% утверждают, что их квалификация соответствует требованиям, предъявляемым профессии, 4,8% респондентов считают, что она выше, чем необходимо (22,7% не могут дать оценку, а 8,1% считают, что она совсем не соответствует или ниже, чем требуется (4,4%). При этом, по мнению трети опрошенных, для выполнения своей работы им всего хватает: и образования, и опыта, и другой информации.

К тому же, у работников агросферы появилась тревога в связи с опасностью потерять работу: так 10% испытывают от этого постоянное напряжение. В случае же потери работы только 10% из них готовы начать переобучение и переквалификацию. Остальные либо просто пошли бы на любую работу (55,4%), либо переехали туда, где можно её найти. Те же, кто работает стабильно и мотивирован на повышение благо-

состояния, в большей степени ориентированы на переобучение или дополнительное обучение. Так из стабильно работающих 28% респондентов готовы переобучаться для повышения своего дохода, 17,7% склонны к этому (ответ «скорее да»), т.е. 45,7% респондентов готовы на некоторые изменения в привычном образе жизни, связанные с переобучением и дополнительным обучением для повышения своего дохода. При этом среди директоров и специалистов просматриваются значительные отличия в степени трудовой мобильности, желании интенсифицировать свой труд для повышения доходов. Это существенный показатель инновационности сознания и поведения руководителей и специалистов. Так, согласны ради повышения материального достатка на переобучение и дополнительное обучение 57,6% респондентов, в то время как среди рабочих такого же мнения 35,8%.

Достаточно большое число респондентов нуждаются в знании и владении компьютером (15,6%), новой информации о специфике их работы (17,1%), знаний техники и новых технологий (12,9%), знаний трудового законодательства (12,8%).

Таким образом, основным внешним фактором, обуславливающим потребность у сельчан в переобучении и переквалификации является потеря работы в сфере общественного производства. Субъективными факторами, мотивирующими на обучение и переквалификацию выступают потребность заняться собственным делом (бизнесом) и желание увеличить материальный доход, улучшить семейное благополучие. Думается, что эти факторы и мотивы, реализуясь в образовательном капитале личности, создают тот слой крестьянского социума, который, пытаясь адаптироваться к изменениям в хозяйственном укладе современной агросферы, может стать основой социальной базы реформирования села.

ВОСПИТАНИЕ СИСТЕМНОГО МЫШЛЕНИЯ У СПЕЦИАЛИСТОВ АПК ПРИ РЕШЕНИИ ВОПРОСОВ ИХ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Беркова О.В.

Белорусский государственный аграрный технический университет, г. Минск

Актуальнейшей проблемой переподготовки и повышения квалификации кадров сегодня является воспитание и внедрение иного уровня мышления, отличного от того, который преобладает в большинстве отраслей производства. Ведь скорость изменения технологий настолько стремительна, что расходы на переучивание специалистов с багажом знаний двадцатилетней давности близки к стоимости обучения с нуля. А вот умение думать, используя новые подходы, наметившиеся по всем направлениям знания со второй половины XX века, будет только развиваться. Для того чтобы объяснить, что имеется в виду, обратимся к истории развития человеческого мышления.

Можно сказать, что вплоть до XX века люди взирали на природу со страхом, изумлением и детским любопытством. Они пытались разгадать ее тайны, как делают сегодня дети: аналитически. Основным методом исследования в то время был анализ: чтобы понять объект, необходимо было расчленить его на части, мысленно или физически. Понимание частей, в свою очередь, достигалось допущением существования конечных частей (элементов), и мир считался в принципе познаваемым.

В каждой области исследования человек старался достичь понимания путем отыскания элементов. После того, как элементы предмета были идентифицированы и поняты как таковые, необходимо было собрать это понимание в понимание целого (синтез). При объяснении же взаимосвязей между частями считалось, что одного про-