

отличаются друг от друга комбинациями характеристик в соответствии с выделенными выше классификационными признаками.

Установлено, что основными тенденциями, определяющими дальнейшее развитие интеграционных взаимодействий субъектов хозяйствования, являются:

- максимальное использование базовых и ключевых компетенций участников, в том числе усиление значимости таких компетенций, как человеческий капитал, исключительный доступ к уникальной информации, «гудвилл» и иных нематериальных элементов;
- активизация взаимодействий субъектов хозяйствования государственной и частной форм собственности, позволяющая расширить сферу деятельности и возможности участников;
- максимальное использование участниками эффекта синергии, заключающегося в экономии операционных издержек, обусловленной увеличением масштабов деятельности и централизацией отдельных служб; эффекте комбинирования взаимодополняющих ресурсов; возможности использования схем минимизации налогообложения; диверсификации активов как способа снижения коммерческих рисков и стабилизации доходности операций.

*И.И. Воробьева, канд. экон. наук, доцент
БГЭУ (Минск)*

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ НАКОПЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Диспропорции в структуре трудовых ресурсов, невостребованность некоторых выпускников учреждений высшего образования на рынке труда, ориентация высшего образования преимущественно на текущие потребности населения, а не на запросы работодателей свидетельствуют о недостаточной взаимосвязи рынков труда и образовательных услуг. Проблемы усугубляются процессами диверсификации источников финансирования высшего образования, расширением масштабов предоставления платных образовательных услуг. В этих условиях усиливается роль государственного финансирования данной сферы как приоритетного направления формирования человеческого капитала и финансовой помощи студентам. Без приведения уровня финансирования образования в соответствие с мировыми стандартами ни одна национальная экономика не может выйти на инновационный путь развития. Проблемой, заслуживающей внимания, является повышение качества образовательных услуг и человеческого капитала. По мнению работодателей, учреждения высшего образования не могут предоставить своим выпускникам все знания, необходимые для конкретных рабочих мест. Сфера высшего образования успешно занимается отбором наиболее способной молодежи, ее дальнейшим интеллектуальным развитием, фор-

мированием базовых профессиональных знаний. В то же время, как считают представители бизнеса, высшее образование сталкивается с рядом трудностей (дефицит молодых кадров, недостаток современных практических знаний и опыта, отсутствие обмена между преподавателями и научным сообществом), что не может не сказаться на уровне подготовки выпускников.

С целью повышения качества подготовки специалистов, приобретения ими знаний, необходимых для получения конкретных рабочих мест на рынке труда, развития человеческого капитала в востребованных сферах возможно привлечение частных компаний. Разработка учебных планов и программ высшего образования, изменение структуры обучения за счет организации фирмами студенческих практик и стажировок, профессиональных консультаций, назначение некоторым студентам стипендиальных поощрений позволяют решать проблему востребованности получаемого молодыми людьми образования. Во многих случаях фирмы считаются самыми эффективными производителями человеческого капитала, так как они могут осуществлять подготовку кадров в соответствии с потребностями экономики. Важную роль в решении проблемы несоответствия уровня подготовки выпускников университетов требованиям рынка труда и реализации интересов всех участников образовательного процесса призваны сыграть создание так называемой Национальной рамки квалификаций, согласование профессиональных и образовательных стандартов. Профессиональные стандарты раскрывают требования работодателей к компетенции необходимых им работников. Сфера же образования с помощью своих механизмов (образовательные стандарты, учебные планы и рабочие программы) формирует у студентов те знания и навыки, которые соответствуют требованиям работодателей.

В современных условиях образовательные стандарты должны учитывать не только возможности системы образования, но и реальные запросы рынка труда. А это значит, что обязательным условием для их создания является разработка и использование профессиональных стандартов. В мировой практике известны различные модели согласования рассматриваемых стандартов, но все они основываются на приоритете профессиональных стандартов, разработанных при активном участии работодателей, профсоюзов и других социальных партнеров высшего образования. Задачи государства заключаются в создании наиболее благоприятных условий для развития социального партнерства в сфере высшего образования, в стимулировании участия в нем работодателей путем совершенствования правовой базы, предоставления фирмам, участвующим в формировании человеческого капитала, различного рода преференций.