

## **ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РЫНКА ТРУДА И СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

Накопление человеческого капитала — непрерывный процесс приобретения знаний, навыков и умений, используемых для удовлетворения потребностей человека и общества в целом. Ключевым фактором, влияющим на формирование человеческого капитала, является уровень и качество развития высшего образования в стране, которое способствует становлению личности, быстрой адаптации человека к изменяющимся условиям рынка труда, повышению доходов в обществе. Состояние высшего образования во многом определяет уровень инновационного развития и конкурентоспособности национальной экономики.

Характерной чертой белорусского высшего образования в последние десятилетия считается приобретение им массового характера. Однако массовый интерес к приобретению высшего образования, повышение образовательного уровня населения сопровождаются появлением отдельных диспропорций в экономике, снижением качества человеческого капитала.

В стране наблюдаются несоответствие спроса и предложения на рынке труда, перепроизводство одних кадров и дефицит других, нехватка квалифицированных специалистов, растет удельный вес предприятий, которые не могут найти нужных работников даже среди дипломированных специалистов, что, несомненно, тормозит развитие производства.

Несоответствие выпускников учреждений высшего образования требованиям рынка труда означает, что полученное образование либо не востребуется работодателями вообще, либо востребуется частично, что сопровождается работой не по специальности, безработицей среди молодых лиц с высшим образованием, замедлением темпов инновационного развития белорусской экономики. Если оценить перечисленные проблемы, то следует задуматься об эффективности использования государственных средств, выделяемых на развитие образования, о качестве формируемого в стране человеческого капитала. Развитие человеческого капитала предполагает не только доступность образования для широких слоев населения, но и создание условий для реализации накопленных человеком знаний и навыков в процессе труда.

Невостребованность некоторых специалистов на рынке труда, дефицит квалифицированных кадров во многом объясняются отсутствием в Беларуси тесного взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг. Высшие учебные заведения не всегда заинтересованы в том, чтобы отслеживать ситуацию на рынке труда и делать прогнозы относительно потребности экономики в специалистах.

В свою очередь работодатели самостоятельно решают свои кадровые проблемы, не сформирован действенный механизм их влияния на образовательный процесс.

В настоящее время в Республике Беларусь сложились следующие формы взаимодействия рынка труда и высшего образования: целевой заказ на подготовку специалистов, создание филиалов кафедр на базе предприятий, участие работодателей в ярмарках вакансий, государственных экзаменационных комиссиях, в курировании курсовых и дипломных работ. Однако этих форм недостаточно для решения проблемы повышения качества человеческого капитала. Важнейшей задачей становится выработка теоретических основ и практических рекомендаций по созданию новой модели отношений рынка труда и образования, которая основывается на рыночном взаимодействии их субъектов, характеризуется ориентацией высшего образования на спрос на труд, предъявляемый работодателями, активным участием предприятий в решении проблемы повышения качества образования, приоритетом профессиональных стандартов, разработанных с участием работодателей, профсоюзов и других социальных партнеров высшего образования.

*Е. И. Галешова*  
ПГУ (Новополоцк)

## **ПОВЫШЕНИЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ**

Реализовывать инновации и обеспечивать устойчивые конкурентные преимущества организации может только высококвалифицированный и мотивированный персонал. Мотивация способствует лояльности персонала, что снижает кадровые риски. Для эффективной мотивации и расходования средств на нее необходимо следующее разделение стимулирования в зависимости от квалификации персонала: преобладание нематериальных стимулов для высококвалифицированных сотрудников при сохранении высокого уровня оплаты труда и материальных — для остального персонала.

В результате проведенного автором исследования (анкетный опрос руководителей и сотрудников кадровых служб 87 организаций Витебской области Республики Беларусь) одной из проблем кадровой деятельности успешных организаций явилась утрата мотивации работниками, имеющими значительный стаж работы, при одновременной высокоэффективной работе сотрудников, недавно принятых в организацию. Это подтверждает необходимость обеспечения связи размера премиальных выплат с результатами оценки (аттестации) персонала. Кроме того, необходима реконструкция существующей системы опла-