

3. Моніторинг творчої компетентності учнів і викладачів.
4. Впровадження гнучких моделей інклюзивної організації навчально-виховного процесу.
5. Використання технологій інтерактивного навчання з метою стимулювання креативності вихованців, учнів і викладачів.
6. Формування позитивної мотивації навчання в оволодінні стратегією життєвого проектування та самореалізації особистості.
7. Підготовка педагогічних кадрів до використання інноваційних технологій та реалізації завдань креативної освіти.

### **Література**

1. *Большаков В., Нейковський С.* Болонський процес: плюси і мінуси // Інформаційний вісник АН ВШ України. — 2007. — № 2. — С. 46—52.
2. *Вернадский В.И.* Начало и вечность жизни. — М.: Советская Россия, 1989. — 704 с.
3. *Греттон Л.* Живая стратегия: Как поместить людей в центр решения корпоративных задач / Пер. с англ. — Днепропетровск: Баланс-Клуб, 2003. — 288 с.
4. *Згуровський М.З.* Шлях до інформаційного суспільства — від Женеви до Тунісу // Дзеркало тижня. — 3 вересня 2005 р.
5. *Кови Ст.Р.* Восьмой навык: От эффективности к величю / Пер. с англ. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. — 410 с.
6. *Корнийчук Б. В.* Информационная экономика: Учебное пособие. — СПб.: Питер, 2006. — 400 с.
7. *Drucker Peter F.* Meneging Knowledge Means Vanaging Oneself // Leader tu Leader, 16 (Spring 2000). — P. 8—10.

Стаття подана до редакції 19.10.2011

УДК 351/354(476)(075.8)

*В. А. Щепов*, канд. економічних наук,  
декан економічного факультета, учреждение образования,  
«Гомельский государственный университет  
имени Франциска Скорины»

### **ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ВУЗА И МЕСТНЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ В РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ**

Аннотация. В статье рассматривается роль высших учебных заведений в формировании человеческого потенциала государственной службы в регионе. Рассматривается практика взаимодей-

ствия органов местного управления и вуза в формировании резерва кадров государственной службы в Гомельской области.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** государственная служба, университет, резерв кадров.

**ANNOTATION.** The article discusses the role of universities in building human capacity of public service in the region. The practice of interaction between local authorities and universities in the formation of a reserve civil service personnel in the Gomel region is discussed in the article.

**KEY WORDS:** Public Service, University, personnel reserve.

В условиях глобализации, стремительного изменения внешних и внутренних условий функционирования государства и общества перед системой государственного управления Республики Беларусь возникает ряд новых задач, решить которые невозможно без развития человеческого потенциала государственной службы.

Понятие «человеческого потенциала» используется учеными и практиками в различных значениях, в зависимости от объекта исследования и сферы применения. В узком смысле человеческий потенциал рассматривается как составляющая экономического потенциала. Он понимается как совокупность трудовых ресурсов определенной территории, государства, организации, обладающих определенной половозрастной структурой, качественными характеристиками: уровнем образования, квалификацией, стажем работы, показателями активности.

В широком смысле под человеческим потенциалом следует понимать не только количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов, отражающие квалификацию, но и ряд базовых условий использования и развития интеллектуальных, профессиональных качеств работников. К таким условиям следует отнести физическое, психическое, социальное здоровье, стремление и способность работников к самообразованию, целеустремленность и инициативность, коммуникативные способности и т. д.

Следует обратить внимание на то, что уровень развития человеческого потенциала, а также эффективность его использования в большой мере определяются внешними по отношению к человеку, как носителю этого потенциала, факторами. Внешнее воздействие проявляется в процессе обучения и воспитания в семье, учебных заведениях, во влиянии коллектива, системы управления, условий труда на рабочем месте. С этой позиции роль госу-

дарства, учебных заведений, в том числе ВУЗов, невозможно переоценить.

Важность проблемы формирования человеческого потенциала обусловлено тем, что он неразрывно связан с эффективностью системы государственного управления, поскольку госслужащий является непосредственным «узким» звеном, соединяющим все виды ресурсов государственного управления: финансовые, информационные, материальные. То есть, именно государственный служащий, причем во взаимодействии со своими коллегами в рамках подразделения, органа государственного управления, государственного аппарата в целом, задает «планку эффективности» всей системы.

Современный госслужащий в условиях стремительного развития государства и общества не может выступать просто «винтиком» в бюрократической системе управления. Именно государственный служащий может быть или движителем преобразований, или их непреодолимым препятствием. Поэтому современный государственный должен иметь не только высшее образование, но и должен обладать лидерскими качествами, компетенцией в области права, современных информационных технологий, государственного администрирования, должен владеть иностранными языками, иметь широкую эрудицию и высокий уровень культуры. Не следует забыть также приверженность моральным и этическим нормам.

Поскольку в соответствии с квалификационными требованиями, все государственные служащие в Республике Беларусь должны иметь высшее образование, роль ВУЗов в формировании человеческого потенциала государственного управления является сегодня определяющей.

Для местных органов власти Гомельской области взаимодействие с вузами является важным, поскольку определенная часть работников государственных органов, принятых на государственную службу до ужесточения квалификационных требований, не имеют высшего образования.

Среди семи высших учебных заведений Гомельской области центральное место в подготовке кадров для системы государственного управления занимает Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины — ведущий классический университет Полесского региона и Республики Беларусь в целом.

Сегодня университет включает 13 факультетов, 51 кафедру, институт повышения квалификации и переподготовки кадров, которые ведут подготовку по 123 специальностям, в том числе 31

специальности I ступени высшего образования, 19 специальностям магистратуры, 56 специальностям аспирантуры и 5 специальностям докторантуры, 12 специальностям переподготовки. Учебный процесс, а также проведение научных исследований обеспечивает высококвалифицированный профессорско-преподавательский состав (ППС). В числе ППС и научных работников 41 доктор, 29 профессоров, более 250 кандидатов наук и 190 доцентов. Среди докторов наук пять членов-корреспондентов НАН Беларуси (А. В. Рогачев, Л. А. Шеметков, А. Н. Сердюков, Г. Г. Гончаренко, В. Ф. Багинский).

В университете внедрена и сертифицирована система менеджмента качества, имеется международный сертификат. Миссия учреждения образования «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины» заключается в содействии гармоничному развитию личности, общества и государства посредством осуществления эффективной, целенаправленной образовательной, научно-инновационной и воспитательной деятельности на основе сохранения и развития традиций классического университета.

Таким образом, Гомельский госуниверситет им.Ф.Скорины, используя свой учебный, научный, и кадровый потенциал, а также традиции классического университета, обеспечивает подготовку и выпуск широкого спектра высококвалифицированных специалистов, необходимых для реального сектора экономики, социальной сферы и сферы образования, а также непосредственно системы государственного управления.

С 2005 года при поддержке Гомельского облисполкома в университете открыта подготовка студентов по специальности «Государственное управление» и ведется переподготовка слушателей по специальности «Государственное и местное управление».

Особенностью подготовки специалистов для системы государственного управления Гомельской области в университете является интенсивное взаимодействие с заказчиками кадров: Гомельским облисполкомом, Гомельским горисполкомом, администрациями г. Гомеля, гор-, райисполкомами по вопросам информационного обмена, стажировок преподавателей, производственной практики, трудоустройства, кадрового продвижения выпускников. Взаимодействие осуществляется на основе заключенного между университетом и Гомельским областным исполнительным комитетом двухстороннего соглашения, дающее юридическую основу для взаимодействия.

Следует отметить, что сотрудничество университета с органами власти выходит далеко за рамки формирования человеческого

потенциала государственного управления Гомельской области в его «узком смысле». Сотрудники органов государственного управления проводят регулярные встречи со студентами специальности «Государственное управление», выступают в качестве руководителей производственной практики, формируя, таким образом не только профессиональные, но и личностные качества будущих госслужащих. Хотелось бы отметить руководящую и координирующую роль в этой работе Главного управления организационно-кадровой работы Гомельского облисполкома.

После окончания университета студенты специальности «Государственное управление» очной формы, обучающиеся за счет бюджета, а также наиболее сильные «контрактники» поступают на государственную службу в органы государственного управления Гомельской области и других областей Республики Беларусь (15 человек ежегодно).

Учитывая повышающиеся требования к современному государственному служащему, руководство университета, деканат и кафедры экономического факультета, стремятся не только обеспечивать выполнение студентами учебного плана, но и вовлекать их в научную деятельность, общественно-политическую и спортивную жизнь университета, города и области, воспитывать у студентов личностные качества, организаторские и лидерские способности, патриотизм. Для этого применяются прогрессивные формы учебно-воспитательного процесса, к которым следует отнести:

- участие студентов в научно-исследовательской работе кафедр и работе студенческих научно-исследовательских лабораторий (на экономическом факультете работает 5 лабораторий);

- участие студентов факультета в международных, республиканских, региональных, вузовских конкурсах научных работ (более 10 работ ежегодно);

- участие студентов факультета в олимпиадах различного уровня, в том числе международных (более 150 человек ежегодно);

- участие студентов областных конкурсах общественно-политической направленности, таких как «Государство глазами молодых», «Инновации — дело молодых»;

- формирование органов студенческого самоуправления на факультете и волонтерских отрядов (например «Добровольная народная дружина»);

- активное участие студентов в общегосударственных мероприятиях;

— активное участие студентов в спортивно-массовых мероприятиях, а также соревнования различного уровня;

— формирование творческих коллективов на факультете, а также активное участие студентов в культурной жизни факультета, университета и города.

Следует признать ведущую роль вузов в активной фазе формирования человеческого потенциала государственной службы в регионе. Однако учитывая сложность и многоаспектность этой проблемы, можно сделать вывод: без соответствующего воспитания в семье, качественного обучения в школе, а также непосредственного участия государства и органов государственного управления в формировании и развитии личности и профессиональной компетенции выпускника и государственного служащего, невозможно сформировать человеческий потенциал государственного аппарата, способный стать основой для устойчивого развития экономики и общества нашей страны.

Стаття подана до редакції 07.10.2011

УДК 331.556.4 (478.9)

*В. Г. Фоменко*, канд. геогр. наук, доц.,  
*А. В. Кривенко*, канд. геогр. наук, доц.,  
кафедра экономической географии  
и региональной экономики,  
Приднестровский государственный университет  
им. Т. Г. Шевченко (г. Тирасполь)

## **ЭКОНОМИКО-ГЕОГРАФИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ ПРИДНЕСТРОВСКОГО РЕГИОНА МОЛДОВЫ**

**АНОТАЦІЯ.** У статті розглянуто причини, характер, склад і географія трудових міграцій населення Придністров'я. Дається аналіз основних статистичних параметрів міграційних процесів. Виявлено негативні наслідки міграційних втрат регіону. Обґрунтовано і запропоновано комплексну систему заходів, направлених на подолання наслідків міграційного відтоку.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** міграція, трудова міграція, еміграція, вимушена еміграція, імміграція, сальдо міграції, міграційна аттрактивність, виштовхуючі причини, сезонні міграції, маятникові переміщення, міграційна політика.