

Одним из условий успешного внедрения дистанционного обучения (ДиО) является правильный выбор программного обеспечения, соответствующего требованиям, которые определяются потребностями обучаемого, преподавателя и администратора, контролирующего ход, установку и настройку программного обеспечения. На основе анализа можно выделить распространенные системы ДиО, которые представляют собой коммерческие разработки, ориентированные на использование в рамках учебного заведения. Основные критерии отбора – степень поддержки системы и многоязыковое сопровождение.

Особенность системы ДиО «Доцент» (работана компанией «УНИАР») – ее конструктор курсов и тестов позволяет создавать индивидуальные и групповые тесты заданной сложности с использованием широкого перечня типовых тестов (16 шаблонов).

Система ДиО «Прометей» (негосударственное образовательное учреждение «Институт виртуальных технологий в образовании») имеет модульную архитектуру. Это позволяет расширять и модернизировать систему, управлять деятельностью виртуального учебного заведения.

Система ДиО **WebTutor** (разработчик – компания WebSoft) – средство корпоративного обучения персонала, в котором используется система управления контентом Web Builder. Система поддерживает международные стандарты обмена учебными материалами (SCORM, AICC) и распределенную систему ДО для компаний с филиальной сетью любого масштаба.

Система **eLearning Server** (выпущена компанией «ГиперМетод») позволяет создавать собственные учебные центры в Интернете и организовывать полный цикл ДиО (управление расписанием, сертификацией знаний учащихся, электронной ведомостью успеваемости и электронной библиотекой).

Таким образом, сетевое образование продолжает развиваться: компании, производящие программные продукты для дистанционного образования, активно конкурируют на рынке, демонстрируя преимущества технологий новых и перспективных разработок экспериментальных систем. В наши дни в условиях быстрого развития новых информационных и телекоммуникационных технологий дистанционное образование становится все более и более доступной формой обучения для самых широких слоев населения.

М. В. Липень (УО «ГГТУ им. П. О. Сухого»)

Науч. рук. А. М. Бондарева,

канд. экон. наук, доцент

ВОПРОСЫ ПРАКТИЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТЕОРИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Как самостоятельный раздел экономического анализа теория человеческого капитала сформировалась на рубеже 50–60-х годов 20 века. Заслуга ее выдвижения принадлежит известному американскому экономисту, лауреату Нобелевской премии Т. Шульцу, а базовая теоретическая модель была разработана в книге Г. Беккера «Человеческий капитал» (1964). Эта книга стала основой для всех последующих исследований в данной области и была признана классикой современной экономической науки.

Исследования проблем человеческого капитала актуальны, так как определение степени отдачи от инвестиций в образование, здравоохранение, воспитание, рождение детей способствует рациональному поведению индивидов (домохозяйств) в области расходования денежных средств и распоряжения временем, а так же служит ориентиром для проведения эффективной политики организации и финансирования реформ на уровне государства.

Целый ряд положений теории человеческого капитала для белорусской экономики нуждаются в уточнении. Например, явление значительной деформации принципа оплаты труда. Несмотря на то, что статистические данные показывают наличие положительной зависимости заработков человека от уровня его образования, эта зависимость не носит закономерного характера: не всегда более высокий уровень образования ведет к более высоким доходам.

Нуждается в конкретизации положение теории человеческого капитала, согласно которому качество приобретаемых навыков, знаний, способностей тем выше, чем продолжительнее его официальное образование. Практика хозяйствования показывает, что приоритетность официальной образовательной системы перед обучением на рабочем месте не столь очевидна как ранее. Во многих отраслях экономики, учитывая скорость смены технологий, знаний о процессах, акценты смещаются на подготовку специалиста по месту работы. Поэтому такая часть запаса человеческого капитала как самообразование выходит на передний план. Умение быстро реагировать на происходящие перемены, быть способным к обучению, особо ценится на рынке труда.

Следующее положение теории человеческого капитала, которое нуждается в исследовании, – положительная связь между полученным образованием и возможностью трудоустройства. Часто расширение спроса на рабочую силу происходит в сфере услуг (социально-потребительского сектора, в частности, в сфере торговли). В данном случае ценится опыт работы и ряд других, не связанных с образованием, факторов (возраст, внешность, семейное положение).

Л. В. Листонад

*Науч. рук. С. Д. Предыбайло,
ассистент*

ИТОГИ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ НА 2012 ГОД

В 2012 году ситуация на рынке труда характеризовалась относительной стабильностью. Однако актуальными оставались многие проблемы занятости населения, связанные со структурным и территориальным дисбалансом спроса и предложения рабочей силы, существованием женской безработицы, сложностями с трудоустройством молодежи, инвалидов, граждан, освободившихся из учреждений уголовно-исполнительной системы МВД, а также граждан, имеющих длительный перерыв в работе [1].

Все эти проблемы были учтены в Государственной программе содействия занятости населения на 2012 год. Основной ее целью являлось повышение эффективности использования трудовых ресурсов и конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда. Среди главных направлений программы были выделены такие как осуществление мониторинга состояния рынка труда; содействие нанимателям в структурной перестройке экономики; содействие самостоятельной занятости безработных; содействие в трудоустройстве молодежи, инвалидов, женщин, граждан, освободившихся из учреждений уголовно-исполнительной системы МВД и длительно не работающих граждан, совершенствование системы подготовки и переподготовки кадров в соответствии с потребностями развития экономики, что особо актуально [2].

Благодаря реализации политики занятости за 2012 год были достигнуты высокие результаты, а ее успешность определилась многими показателями. Так, в рамках мероприятий по обеспечению содействия занятости населения трудоустроено 195,2 тыс. чел. (102,8 % от планируемого); оказано содействие безработным в организации предпринимательской деятельности 3,064 тыс. чел (98 %); направлено на профессиональное