

Поэтому автор советует включать игру в образовательный процесс дозированно, как бы «приучая» учащихся. Игра может стать частью здоровьесберегающих технологий, либо чередоваться с чтением и выполнением грамматических упражнений.

Следует отметить, что педагогам, желающим разнообразить свои уроки, совсем не обязательно самим создавать игры или скачивать их из Интернета. Некоторые современные учебники оснащены интерактивными приложениями, содержащими различные виды игр. Для обучения подростков автор рекомендует обратиться к такой серии учебников, как «Spark» (V. Evans, J. Dooley, издательство Express Publishing), в котором традиционный учебник оснащён диском с интерактивными играми, направленными на закрепление учебного материала. Для обучения учащихся от 10 до 18 лет можно использовать следующие комплексы: УМК «Solutions» (T. Falla, P. A. Davies, издательство Oxford University Press), представляющий собой классический учебник с online практикой. УМК «Round Up» (V. Evans, J. Dooley, издательство Pearson Educated Limited), который предназначен для того, чтобы делать грамматику интересной для учащихся. Для четкого представления учащихся о грамматических структурах наряду с красочными таблицами, речевыми заданиями, побуждающими использовать грамматику в речи, живыми, иллюстрированными упражнениями для обеспечения большей грамматической практики. К учебнику прилагается компакт-диск с элементами игровой методики, для достижения большей глубины знаний. Этот проверенный временем учебник станет незаменимым помощником при обучении грамматике.

Для педагогов, желающих максимально разнообразить образовательный процесс, автор предлагает сайты, рекомендуемые готовые игры для разных уровней подготовки учащихся, а также основы для самостоятельной разработки игр, видеофрагменты с использованием тестовых материалов, игровые таблицы и презентации.

1. Сайты [eslgamesplus](https://www.eslgamesplus.com) (<https://www.eslgamesplus.com>) и [learnenglishkids.britishcouncil](https://learnenglishkids.britishcouncil.org) (<https://learnenglishkids.britishcouncil.org>) предлагают хорошую подборку игр для начальной школы.

2. Сайт [islcollective](https://en.islcollective.com) (<https://en.islcollective.com>) предлагает видео фрагменты с применением тестовых и игровых материалов по грамматике.

3. Сайт [umapalata](http://www.umapalata.com/ui_ru/home.asp) (http://www.umapalata.com/ui_ru/home.asp) представляет собой интернет-проект для разработки учебных программ, а также для создания, публикации и выполнения дидактических игр. Он может быть легко интегрирован в основной учебный процесс в качестве дополнительного обучающего инструмента.

4. Сайт [flippity](http://www.flippity.net) (<http://www.flippity.net>) позволяет создавать игровые таблицы на основе Google-таблиц.

5. Сайт [teachthis](https://www.teachthis.com.au) (<https://www.teachthis.com.au>) представляет рабочие листы для занятий.

6. Сайт (сервис) [learningapps](https://learningapps.org) (<https://learningapps.org>) создан для создания мультимедийных интерактивных упражнений.

7. Сайт busyteacher.org (busyteacher.org) даёт возможность выбрать готовые рабочие листы по разным темам, которые можно применять на различных этапах урока.

8. Сервис [LearningApps.org](http://learningapps.org) (<http://learningapps.org>) является приложением для создания интерактивных мультимедийных игр.

Заключение. Геймификация в обучении способствует выработке положительного отношения к процессу обучения. Игровые методы обучения помогают учащемуся развивать личностные качества и повышать самооценку. Немало важным фактором является развитие мотивации к сотрудничеству и взаимодействию. Автор статьи считает, что нужно научиться направлять энергию, мотивацию и потенциал игрового процесса в образовательное русло.

ЛИТЕРАТУРА

1. Пренски, М. Цифровые Рожденные, Цифровые Иммигранты / М. Пренски // On the Horizon. – MCB University Press, 2001. – Vol. 9, No. 5. – p. 3
2. Flores, J. F. F. Using Gamification to Enhance Second Language Learning / J. F. F. Flores // Digital Education review. – 2015. – No. 27. – p. 33

УДК 331.5.024.54

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ЕГО ПРИМЕНЕНИЕ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ СТРАНЫ

*Граблюк Л. Б., преподаватель
УО “Марьиногорский государственный орден “Знак почета” аграрно-технический колледж
В.Е.Лобанка”*

Введение. Развитие рыночных отношений на постсоветском пространстве, ускорение научно-технического прогресса, информатизация и развитие цифровой экономики требуют более эффективного использования трудовых ресурсов на всех уровнях. Академик Леонид Абалкин писал по этому поводу: «В современных условиях приоритет развития человека, качественных вложений в человеческий капитал является основным фактором общественного прогресса, как он видится в XXI веке. А всё остальное – культура производства, уровень производительности труда и другое – является как бы вторичным по отношению к первостепенному фактору качества человека. Вложения в образование, науку и культуру являются самыми эффективными, если мыслить масштабами поколений» [3, с. 3].

Главным экономическим ресурсом современной экономики выступает не столько информация в виде новых технологий и техники, сколько знания и информация, обеспечивающая развитие потенциала личности человека, накопление его профессионального опыта. Руководители организаций, которые уделяют этому вопросу должное внимание, получают дополнительные возможности улучшения финансовых результатов деятельности организации.

Целями данной работы являются изучение и анализ зарубежного опыта формирования и использования трудовых ресурсов с целью его применения в сельскохозяйственном производстве страны. В ходе реализации поставленных целей решаются следующие задачи:

- изучается и анализируется опыт зарубежных государств по формированию и использованию трудовых ресурсов;
- определяются возможности его применения в сельском хозяйстве нашей страны.

Тема исследования является весьма актуальной, так как численность работников в сельскохозяйственном производстве страны постоянно снижается, а качественный уровень кадрового потенциала в связи с современными требованиями должен повышаться. Данная тенденция будет сохраняться и в будущем, что может привести к негативным последствиям, когда в аграрном секторе страны не будет необходимого количества квалифицированных рабочих, специалистов и руководителей среднего и высшего звена. Чтобы вовремя реагировать на возникшую проблему, надо изучить опыт зарубежных стран, которые развивают рыночную экономику многие десятилетия.

Базой исследования являются материалы из средств массовой информации и специальной литературы. В качестве методов исследования использованы: аналитический, статистический, абстрактно-логический методы, метод сравнения.

Основная часть. Многие зарубежные страны широко используют в формировании и развитии трудовых ресурсов концепцию непрерывного обучения («образование длиною в жизнь»). Она основана на том, что инвестиции в человеческий капитал с точки зрения экономики наиболее выгодные и перспективные вложения. Западные специалисты рассматривают повышение квалификации как комплексный процесс подготовки работников, обеспечивающих их профессиональный рост и качественное совершенствование в постоянно изменяющихся условиях деятельности.

Для японской модели характерно отеческое отношение руководителей компании к персоналу, внимание к личной стороне жизни работников и заинтересованность последних в своей работе.

Первым и главным условием эффективных трудовых отношений в Японии выступает система пожизненного найма, которую сами японцы называют системой пожизненной занятости. Её особенность состоит в том, что выпускник любого, даже самого престижного университета, не сразу занимает руководящую должность. Он начинает с самой низкой должности, и на одном рабочем месте работает не более двух-трех лет, постепенно поднимаясь по карьерной лестнице, если для продвижения имеются соответствующие знания, умения и опыт. Такая система распространяется, как на государственные, так и на частные предприятия.

Второй особенностью японской системы подготовки специалистов является зависимость системы оплаты труда от жизненных пиков, которых в жизни каждого человека бывает не менее пяти-шести. Так, когда 21-летний японец после учреждения образования поступает на работу, его зарплата составляет примерно 1800-1900 долларов США. Это определенный законом минимум. Ближе к 30 годам японцы, как правило, женятся. В соответствии с законом и традициями достижение этого пика отмечается повышением заработной платы. Потом в семье работника рождается ребёнок. И снова государство рекомендует нанимателю повышение заработной платы. Следующая прибавка в зарплате следует после покупки жилья, когда возникает потребность в кредите, очередная – когда нужно возвращать часть кредита, и т.д.

Третья особенность японской системы характеризует зависимость оплаты труда менеджеров и специалистов от результатов работы своих предприятий. Во всех японских фирмах применяется система «плавающих окладов». Базовые ставки менеджеров и специалистов колеблются в зависимости от динамики издержек на производство продукции, объемов производства и продаж, ассортимента, других показателей, за которые отвечает тот или иной менеджер. К примеру, если подразделение снизило себестоимость продукции на 5%, то его оклад автоматически увеличивается на 5% и т.д.

Четвертая особенность японской системы – жесткая зависимость заработной платы от фактических результатов работы самого работника, его личного вклада в общие результаты работы фирмы.

Пятой особенностью является одна из самых низких в мире дифференциация в оплате труда

работников (соотношение между самыми низкими и самыми высокими доходами) – 1:4 (ниже только в Швеции – 1:3).

Зарботки наемных рабочих в сельском хозяйстве зарубежных стран обычно ниже, чем в других отраслях. Например, в Великобритании, где наемные сельскохозяйственные работники играют важную роль в производстве продукции аграрного сектора, их зарплата в среднем составляет не более 75% от уровня зарплаты рабочих в промышленных отраслях. Это объясняется тем, что в сельском хозяйстве многие работники не хотят менять своё местожительство, а также их относительной избыточностью в результате роста уровня механизации аграрного производства. С другой стороны, сельскохозяйственные рабочие могут соглашаться на более низкий заработок потому, что они получают возможность выполнять интересную, разнообразную, нестандартную, постоянно меняющуюся и ответственную работу. Также следует учитывать постоянный доступ к сельскохозяйственной продукции, работу на свежем воздухе, более дешевое жильё в сельской местности, которое иногда предоставляется вместе с работой.

В США свыше 40% работников, занятых в экономике страны имеют среднее и 40% высшее образование. Доля квалифицированных рабочих в общей численности работников составляет 86%. В настоящее время в США число рабочих высокой квалификации в три раза больше, чем неквалифицированных и малоквалифицированных; в Италии и ФРГ – в два раза.

В последнее время в США, Франции и других западных странах широкое распространение получила система индивидуализации заработной платы, основанная на оценке заслуг каждого работника. Её сущность заключается в том, что работники, которые имеют одинаковый уровень квалификации и которые занимают одинаковые должности, благодаря своим личным способностям, опыту, целевым установкам, мотивам и стремлениям, могут добиться различных результатов в труде. Эти различия находят своё отражение в размере заработной платы, что достигается дифференциацией окладов в рамках разрядов или должностей.

Одна из новых моделей оплаты труда предусматривает использование диапазона соотношений в оплате труда разного качества. Все работники в зависимости от квалификации подразделяются на квалификационные группы. Каждой квалификационной группе соответствует конкретное значение диапазона соотношений в оплате труда. Чем выше квалификационная группа, тем больше будет данный показатель.

Отличительной особенностью современного этапа развития аграрной экономики является постоянное внедрение в производство достижений аграрной науки и практики передовых сельскохозяйственных организаций страны. В данной связи приоритетной особенностью работника является непрерывность образования, обеспечивающая рост качественных характеристик трудовых ресурсов и возможность повышения интенсификации и эффективности хозяйственной деятельности на основе научно-технического прогресса.

Реорганизация сельскохозяйственных организаций, их укрупнение, внедрение новых технологий и систем машин повлечет за собой сокращение потребности в трудовых ресурсах в сельском хозяйстве, но усилит требования к образованию и квалификации персонала. Это касается как рабочих различных сельскохозяйственных профессий, так и специалистов и руководителей различного уровня. В результате острота проблемы трудовых ресурсов сместится с численных параметров на качественные критерии.

Японская система «пожизненного найма» работников представляет в данном случае особый интерес. В нашей стране, как и в государствах, образовавшихся после распада СССР, существует практика назначения на должности специалистов и руководителей различного ранга выпускников учреждений высшего и среднего специального образования. Понятно, что молодые люди не обладают опытом работы с людьми, не всегда могут применить полученные знания в работе, не обладают достаточными навыками, необходимыми в той или иной профессии. Часто сталкиваясь со сложностями в работе и не найдя должной поддержки у более опытных коллег, они оставляют работу по специальности, полностью или частично разочаровавшись в ней. Впустую тратятся огромные государственные средства, не говоря уже о моральном аспекте проблемы.

Поэтому система непрерывного образования (лицей–колледж–университет), внедренная в Республике Беларусь ещё в 90-ые годы, даёт положительные результаты. Преподавателям специальных дисциплин колледжа легче работать с бывшими лицеистами, а преподавателям университетов – с выпускниками колледжей. Но этой системе не хватает практической ориентированности, а также работы выпускников на различных ступенях производства.

Кроме того, постоянно требуется обновление профессиональных знаний. Развитие науки и технологий идёт такими быстрыми темпами, что знаний полученных в учреждении образования будет постоянно не хватать. Учёба в учреждениях образования является тем базисом, на котором будет выстраиваться «здание знаний», поэтому учащихся и студентов следует учить учиться, т.е. самим добывать знания и осваивать необходимые навыки.

Важную роль в формировании и использовании трудовых ресурсов играет материальное стимулирование труда работников. Невысокий уровень заработной платы в аграрном секторе страны делает непривлекательной работу в нём наиболее талантливых и одарённых выпускников.

Эффективный и ответственный труд должен соответствующим образом оплачиваться, поэтому

ведущие учёные-экономисты страны предлагают индивидуализацию оплаты труда. Она предполагает установление тесной связи между уровнем оплаты труда и оценками качеств каждого работника, характеристиками и результатами его труда. При применении такой оплаты должна уменьшаться доля минимального гарантированного уровня заработной платы, и повышаться переменная её часть в зависимости от результатов труда каждого работника. При этом базовая часть заработной платы должна быть в размере не менее бюджета прожиточного минимума или минимальной заработной платы по стране.

Зарубежный опыт формирования и использования трудовых ресурсов в отечественном сельскохозяйственном производстве может быть применен следующим образом:

1. Совершенствование существующей системы подготовки кадров рабочих профессий, специалистов среднего и высшего звена путем внедрения в образовательный процесс практика ориентированного обучения, приглашения на преподавательскую работу специалистов и руководителей сельскохозяйственных организаций.

2. Обновление системы переподготовки и повышения квалификации работников, включающей стимулирование роста профессионализма и освоения смежных профессий.

3. Формирование у выпускников сельских и городских школ заинтересованного отношения к аграрному производству через проведение активной профориентационной работы учреждениями профессионального образования и сельскохозяйственными организациями. Например, открытие в школах аграрных классов, организация встреч с передовиками производства, экскурсий в передовые организации и учреждения образования, участие в районных и областных дожинках, семинарах, конференциях и т.д.

4. Внедрение дифференцированной системы оплаты труда для всех категорий работников, включающей минимальный размер и индивидуальную надбавку, размер которой зависит от инициативности и эффективности труда конкретного работника, его вклада в общие результаты работы.

5. Введение доплат к заработной плате руководителям и специалистам с высшим и средним специальным образованием, отработавшим в организациях агропромышленного комплекса два года по распределению (перераспределению), направленному на работу учреждений образования и продолжающим работать в названных организациях на условиях заключенных контрактов, в течение последующих трёх лет [2, с. 42-43].

Заключение. Качественные изменения в материально-технической базе сельскохозяйственных организаций, более широкое применение новейшей высокопроизводительной техники и передовых технологий предполагают наличие трудовых ресурсов, обладающих профессионально-квалификационными характеристиками, отвечающим современным требованиям. Этот объективный процесс находит практическое воплощение в повышении образовательного уровня населения, качества профессиональной подготовки работников, накопления образовательного потенциала рабочей силы.

Человеческий фактор является одним из главных факторов эффективной и стабильной работы сельскохозяйственных организаций. Повышение научных знаний, профессионального мастерства, рост уровня образования в конечном итоге способствуют эффективному воспроизводству квалифицированных трудовых ресурсов, внедрению инноваций и широкому использованию достижений научно-технического прогресса.

Изучение опыта работы зарубежных стран по формированию и использованию трудовых ресурсов с целью его частичного или полного применения в отечественной практике необходимо. Экономически развитые государства давно работают в рыночных условиях и накопили бесценный опыт в подготовке кадров и стимулировании их труда. Естественно, что каждая страна имеет свои исторические особенности и традиции, которые следует учитывать и не копировать слепо чужой опыт. В то же время мир стал таким интернациональным, кооперационные и человеческие связи настолько расширились, что пренебрегать этим мы уже не можем. Зачем изобретать велосипед снова, если это сделали за нас уже давно. Надо просто пользоваться накопленными знаниями и опытом, чтобы эффективно развивать собственное производство, где главным являются не земля, технологии и техника, а человек.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бусел, И. П. Экономика сельского хозяйства / И. П. Бусел, П. И. Малихтарович. – Минск : РИПО, 2014. – 447 с.

2. Государственная Программа развития аграрного бизнеса в Республике Беларусь на 2016 – 2020 годы : Постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 11 марта 2016 г., № 196 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2016. – № 585. – 5/41842.

3. Гридюшко, А. Н. Формирование и развитие человеческого капитала в аграрной сфере / А. Н. Гридюшко. – Горки, БГСХА, 2014. – 16 с.

4. Кукреш, Л. В. Субъективные факторы в развитии аграрной экономики Беларуси / Л. В. Кукреш, П. П. Казакевич // Земледелие и защита растений. – 2017. – № 5. – С.3–6.

5. Проблемы экономики : сб. науч. тр. / Белорус. гос. сельхоз. акад. ; гл. ред. Л. В. Пакуш. – Горки, 2016. – 293 с. – Выпуск 2 (23)