

монографий, справочников для учебного процесса, науки и производства, опубликованных научных статей, тезисов докладов в материалах научных и научно-практических конференций.

Мониторинг научно-исследовательской деятельности студентов позволяет оценить количество студенческих научных кружков, количество студентов, участвующих в научно-исследовательской работе, количество подготовленных студенческих научных работ на республиканские и международные конференции и конкурсы.

Дважды в год осуществляется сбор информации по всем направлениям деятельности университета, которая предоставляется в Межвузовскую научно-исследовательскую лабораторию мониторинга и управления качеством высшего аграрного образования. Результаты мониторинга деятельности всех аграрных вузов республики публикуются в информационных бюллетенях, издаваемых Межвузовской лабораторией. Опубликованные данные сравниваются, анализируются, систематизируются и передаются в ректорат для выработки управленческих решений.

Сотрудничество с Межвузовской научно-исследовательской лабораторией мониторинга и управления качеством высшего аграрного образования позволяет осуществлять сравнительный анализ результатов деятельности БГАТУ с другими аграрными вузами республики: Белорусской государственной сельскохозяйственной академией (БГСХА), Гродненским государственным аграрным университетом (ГГАУ), Витебской государственной академией ветеринарной медицины (ВГАВМ).

### **ПЕРСПЕКТИВЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ АПК РОССИИ**

*Гулейчик А.И., к. э. н., профессор Шайтан Б.И., профессор  
Федеральное государственное образовательное учреждение  
«Российская академия кадрового обеспечения АПК»  
г. Москва, РФ*

*Добыш Г.Ф., к.т.н.*

*Институт повышения квалификации и переподготовки кадров АПК  
УО «Белорусский государственный аграрный технический университет»  
г. Минск, Республика Беларусь*

Проведение активной демографической политики на селе потребует существенно повысить уровень управленческого воздействия на всю совокупность процессов, определяющих реализацию этой политики в масштабах страны, ее регионов и сельских административно-территориальных формирований. В этой связи весьма актуальным становится совершенствование научного обеспечения практики управленческих решений различного уровня по воздействию на демографическую ситуацию села. Важными инструментами здесь должны стать организация и проведение постоянного мониторинга развития демографических процессов на селе, определяющих их условий и факторов, а также социально-экономических последствий. Прогнозные проработки возможных вариантов развития демографической ситуации позволят повысить целенаправленность, адресность и, следовательно, эффективность мер по регулированию демографических процессов села, развития его трудового потенциала.

Одной из определяющих причин недостатка кадров на селе является недооценка важности работы по формированию на всех уровнях управления современно мыслящих профессиональных организаторов производства, способных обеспечить высокоэффективную работу сельскохозяйственных организаций, а их продукцию – конкурентоспособной, создать сельским труженикам комфортные условия труда, быта и отдыха.

Отечественная и зарубежная практика показала, что экономическая эффективность труда одного человека, умеющего управлять большими ресурсами, может соответствовать труду многих сотен и даже тысяч людей. Иначе говоря, успех в работе любой организации кроется, прежде всего, в качестве руководства ею, то есть зависит от профессионализма ее руководителя. Выдающийся немецкий экономист Эрхард в 1950 году писал: «Форма собственности не влияет на производительность труда, а влияет качество рабочей силы и качество управления».

Кадровый потенциал является одним из определяющих факторов инвестиционно-инновационного развития АПК, неотъемлемым условием роста производительности труда и эффективности производства. Высокие темпы технологического совершенствования, обновления средств производства и предметов труда в аграрном производстве, требуют наличия необходимого количества и непрерывного опережающего роста качества кадров. Именно кадры являются носителем инновационных знаний, навыков и умений, обеспечивающих эффективное внедрение новых методов и технологий как важнейшего элемента развития агропромышленного комплекса страны. Главной целью государственной аграрной политики должно быть определено устойчивое развитие сельского хозяйства и сельских территорий, которое невозможно без существенного улучшения качества кадрового обеспечения АПК.

Практическая реализация государственных проектов и программ обнажила значительные проблемы кадрового обеспечения АПК, способные в перспективе существенно понизить эффективность государственных действий по выводу аграрного сектора экономики на новый уровень развития. Основными из них являются:

- отсутствие необходимых для инновационного ведения аграрного бизнеса профессиональных компетенций, организационно-экономических и финансовых возможностей повышения квалификации имеющихся кадров;

- неготовность вновь пришедших в отрасль квалифицированных кадров к внедрению инновационных технологий ведения аграрного производства, обусловленная увеличивающимся разрывом содержания программ аграрного профессионального образования и современных тенденций в технологии производства и управления предприятиями АПК, а также стареющей материально-технической (в том числе, учебно-производственной) базой аграрных образовательных учреждений;

- недостаточная согласованность действий аграрных образовательных учреждений (начального, среднего, высшего и дополнительного) профессионального образования в вопросах подготовки кадров, отсутствие современных механизмов и инструментов управления кадровым обеспечением АПК, способных эффективно балансировать спрос и предложение на аграрном рынке труда.

Привлекательность сельского труда для молодых квалифицированных кадров является менее высокой, чем потребность в них аграрной экономики. Несмотря на довольно значительный объем выпуска, постоянно ощущается дефицит в отрасли агрономов, зоотехников, инженеров, ветеринарных врачей и других специалистов с высшим аграрным образованием.

Основные причины сложившейся ситуации вызваны масштабной реструктуризацией экономики, сопровождающейся ростом диспропорций в уровнях развития различных отраслей и в экономическом положении их кадров, в том числе в низком уровне оплаты труда в сельском хозяйстве, в сформировавшемся за последние годы стереотипе низкого социального статуса сельского труженика.

Для оперативной реализации инноваций, без которых не может успешно развиваться сельскохозяйственное производство, необходима соответствующая подготовка руководителей и ведущих специалистов, занимающихся освоением инновационных проектов. Для предприятия или организации необходимо вначале определить масштаб инновации и степень вовлеченности в ее реализацию менеджеров разного уровня. И если вовлеченность какой-то группы менеджеров достаточно существенная, то необходимо обучать всех этих менеджеров (включая руководство). Иначе эффект будет незначителен.

Получение знаний только опытным путем приводит к потере времени и абсолютно не гарантирует того, что этот опыт будет пригоден во всех ситуациях. Обучение по правильно построенной программе позволяет воспринять опыт, накопленный многими и, следовательно, обеспечить определенные преимущества.

Дополнительным преимуществом обучения является то, что в процессе обучения менеджер может на некоторое время отвлечься от своего бизнеса и взглянуть на него как бы со стороны. Он может обменяться мнением и опытом с коллегами. Это позволяет провести определенную аналитическую работу, более четко сформулировать проблемы, оценить или переоценить уже принятые решения. Во время обучения желательно разработать программу последовательных действий по реализации заданного инновационного проекта.

Когда речь идет об инновационных проектах, то это, прежде всего, четкий выбор проекта, а также понимание того, что является конечным продуктом проекта, как оценивается результат, что является мерилем успеха (или неуспеха) проекта. Если инновационный проект уже есть, где-то он реализован, тогда необходимо изучить имеющийся опыт. Изучить надо как теоретически, так и на практике (путем выездных занятий), закрепив это в виде реферата или выпускной работы, где попытаться изложить все этапы реализации изученного проекта в своем предприятии. Обучение должно иметь самой главной составляющей – формирование своего собственного положительного опыта.

Важным этапом обучения является оценка его результатов. На этом этапе имеется последняя возможность подправить процесс обучения. Оценка может производиться в форме тестов. В этом случае, наряду с простыми конкретными вопросами на знание терминов и последовательности инновационного процесса должны присутствовать довольно сложные теоретические и практические вопросы. Для оценки итогов обучения может использоваться метод презентаций выполненных проектов.

Развитие ресурсного потенциала аграрной экономики, переход сельскохозяйственного производства на новый технологический уровень невозможен без принятия кардинальных мер по формированию кадрового потенциала на основе:

- внедрения новых технологий управления кадровым обеспечением АПК;
- масштабного обновления материально-технической базы и содержания аграрного профессионального образования;
- концентрации на базе аграрных вузов инновационного учебно-научно-производственного потенциала для повышения качества и практической значимости подготовки кадров по программам начального, среднего, высшего и дополнительного профессионального образования;
- привлечение в аграрное образование перспективных молодых преподавателей, приоритетного обеспечения их регулярного повышения квалификации, в том числе за рубежом;
- создание условий для непрерывного профессионального роста работающих в отрасли специалистов и руководителей;
- создание дополнительных организационно-экономических механизмов закрепления высококвалифицированных кадров в аграрном секторе экономики.

Решение проблемы вывода кадрового обеспечения АПК на качественно новый уровень, отвечающий требованиям инновационного развития аграрного сектора экономики, невозможно без участия государства, являющегося основным поставщиком высококвалифицированных кадров на рынок труда и обеспечивающего функционирование и развитие системы аграрного профессионального образования.

Переход кадрового обеспечения АПК на качественно новый уровень позволит обеспечить планомерный рост производительности труда и объемов аграрного производства, повышение конкурентоспособности сельскохозяйственной продукции.

УДК 37.018.46:631

## **ИНФОРМАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ АПК**

**Дементьева Л.Е., доцент, к.п.н.**

*Институт повышения квалификации и переподготовки кадров АПК  
УО «Белорусский государственный аграрный технический университет»  
г. Минск, Республика Беларусь*

Концепция непрерывного образования «Life Long Learning» принята сегодня во всем мире как глобальная стратегия. Эта концепция является одним из способов, ведущих к формированию нового типа «homo faber – человека работающего», или, в более широком аспекте, человека действующего, занимающего активную жизненную позицию в современной мире. Сегодня очевидно, что конкурентоспособность страны зависит далеко не только от природных и экономических показателей, но, прежде всего, от качественного сочетания в одном пространстве человеческих и информационных ресурсов, т. е. быстрого перехода сложившейся ранее системы к современному информационному обществу. И