

## СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ПОДГОТОВКА КАДРОВ ДЛЯ АПК РБ

Лукашевич А.В., соискатель, БГАТУ

В условиях переходного периода в РБ недостаточно научных разработок по комплексному исследованию управленческого потенциала. Происходящие в аграрном секторе экономики структурные изменения требуют нового методологического потенциала, влияние его структурных составляющих на результаты хозяйственной деятельности. Управленческий потенциал имеет весьма сложную структуру, включающую кадровую составляющую, материально-техническое, финансовое, информационное обеспечение, ресурс времени.

К современному направлению, способствующему повышению эффективности управления в сельскохозяйственных предприятиях, целесообразно отнести рост уровня квалификации управленческих работников. Однако наличие определенного уровня квалификации управленческого потенциала является необходимым, но не достаточным условием. Важными факторами являются мотивация и умения использовать квалификацию, а также наличие объективных возможностей.

Кардинальные преобразования в экономике агропромышленного комплекса требуют коренных изменений государственной кадровой политики. Современное агропромышленное производство предъявляет новые, более высокие требования к профессиональному уровню работников, которые должны уметь быстро приспосабливаться к меняющимся условиям труда, обладать высокой профессиональной мобильностью.

Стратегическими задачами управления формированием трудового потенциала АПК являются, во-первых, создание и совершенствование системы непрерывного образования и консультирования, в рамках в которой безусловный приоритет отдается системе переподготовки и

повышения кадров как наиболее гибкой, оперативной, способной, дифференцированно и в короткие сроки осуществить программно-целевое обучение различных категорий специалистов, руководителей, кадров массовых профессий; во-вторых, расширение и активизация подготовки нового поколения специалистов и рабочих, способных обеспечить функционирование рыночной экономики АПК.

Кадровое обеспечение аграрной реформы осуществляется через проведение законодательно очерченной кадровой политики, которая находит свое выражение главным образом в подходах к формированию и управлению кадрами на всех уровнях АПК и в развитии системы подготовки, переподготовки и повышения их квалификации.

Ежегодно в стенах университета проходят переподготовку и повышают квалификацию руководители и специалисты сельскохозяйственного производства из разных областей республики. Наряду с расширением объемов этой работы требуется дальнейшее совершенствование качества последипломного образования.

Деятельность учреждений и факультетов повышения квалификации должна быть направлена на постоянное изучение аграрного рынка труда и удовлетворение спроса на недостающие знания руководящих кадров и специалистов АПК путем переподготовки и повышения их квалификации в соответствии с современными требованиями рыночной экономики, подготовки резерва руководителей предприятий АПК как из числа работающих специалистов, так и из числа студентов старших курсов с выявленными лидерскими качествами.

Особое место в деятельности факультетов повышения квалификации должны занимать вопросы прогнозирования развития рынка труда с целью опережающей переподготовки специалистов для перспективных направлений экономической деятельности, исследование рынка

образовательных услуг, развитие информационного обеспечения системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров, формирование современного методического обеспечения учебного процесса, широкое использование зарубежного опыта и развитие международного сотрудничества в образовательной и научно-внедренческой деятельности, широкое применение информационных и инновационных технологий в сочетании с активными методами обучения и консультирования.

Серьезной проблемой является недостаточная скоординированность работы служб АПК по трудоустройству и закреплению выпускников. Эта проблема государственная. Она связана с отсутствием рынка профессионального труда, слабо развитой рыночной инфраструктурой, неудовлетворительными условиями труда специалистов, низкой его оплатой и социальной необустроенностью.

Для решения вопроса трудоустройства выпускников необходимо: готовить специалистов по тем специальностям и в том количестве, которое затребовано производством, располагать сведениями о вакантных местах для специалистов, уходить от валового подхода в подготовке кадров и добиваться не просто увеличения приема сельской молодежи, а увеличения адресной подготовки специалистов для конкретного сельхозпредприятия, фермерского хозяйства, предприятия АПК, обеспечивать выпускникам государственную поддержку, прежде всего материальную, касающуюся решения жилищных и социальных вопросов.

За последние годы значительно ухудшились основные качественные и количественные характеристики аграрных кадров, нарушилась их ротация на всех уровнях управления. За последние 10 лет общее количество руководителей и специалистов сократилось более чем на 12

тысяч. Среди главных специалистов хозяйств каждый третий не имеет высшего образования.

На всех должностях руководящих работников и специалистов в колхозах и совхозах республики работает свыше 10 тысяч практиков. Если среди главных агрономов в 1990 году 82 % имело высшее образование, то в 2000г. – 74%, соответственно среди главных инженеров – 69 и 53, главных экономистов – 84 и 72%. Сегодня образование становится одной из важнейших и центральных сфер человеческой деятельности, теснейшим образом связанной со всеми другими сторонами общественной жизни. От способности системы образования удовлетворять потребности личности общества в высококачественных образовательных услугах зависят перспективы экономического и духовного развития страны. Объемы знаний растут очень быстро. По экспертным оценкам, сумма знаний в мире с 1950 года удваивается каждые 10 лет, с 1970 – 5 лет, а с 1991 – ежегодно.

Стратегической линией в развитии системы аграрного образования, повышения квалификации и переподготовки кадров в республике должно стать сохранение функций государственного регулирования данных процессов с постепенным переносом центра тяжести в их решении на предприятия. Государственное регулирование повышения квалификации и переподготовки кадров для АПК в республике должно развиваться по следующим основным направлениям:

1. формирование сети образовательных учреждений последиplomного обучения различных организационно-правовых форм;
2. предоставление экономических, социальных и иных гарантий для развития системы повышения квалификации и переподготовки кадров;

3. государственная поддержка учреждений повышения квалификации и переподготовки кадров;
4. разработка прогнозов и перспективных направлений развития системы последиplomного образования;
5. обеспечение свободы предпринимательства в сфере последиplomного образования.

Практическими мерами по совершенствованию системы подготовки кадров должны стать:

1. повышение статуса последиplomного образования руководителей и специалистов сельского хозяйства в системе производственно-экономических отношений АПК посредством:
  - законодательного признания необходимой периодичности повышения квалификации руководящих работников и специалистов не реже, чем 1 раз в 3 года; для рабочих краткосрочной ежегодной учебы по освоению новейших технологий и технологических приемов;
  - сохранение бюджетного финансирования учреждения системы повышения квалификации и увеличения средств финансирования на обновление материально-технической базы данных учреждений, в особенности районных комбинатов профессиональной переподготовки.
2. развитие и совершенствование системы подготовки и повышения квалификации на основе главного требования- формирование типа работника, отвечающего требованиям рынка труда и адекватно реагирующего на происходящие на нем изменения;
3. в связи с низким уровнем платежеспособности сельскохозяйственных предприятий в настоящее время следует предусмотреть возможность оплаты расходов для лиц, проходящих повышение квалификации за счет централизованных средств, предусмотренных на

финансирование переподготовки кадров, а при стабилизации экономики предприятий- постепенно осуществлять политику увеличения доли предприятий в общей сумме финансирования затрат на повышение квалификации кадров;

4. в каждом предприятии должна быть разработана программа работы с кадрами и повышения их квалификации, включающая в себя наименование персонала, перечень требуемых действий по повышению квалификации, определение затрат и источников их покрытия, ожидаемые результаты и способ оценки результатов от повышения квалификации.

Расчеты показывают, что на ближайшую перспективу можно прогнозировать: сохранение доли занятых в сельском хозяйстве в общей численности сельского населения на уровне 20-23%. Реальная оценка ситуации с техническим оснащением сельского хозяйства свидетельствует о том, что основания для резкого скачка производительности труда пока отсутствуют. Исходя из прогнозируемых объемов производства сельскохозяйственной продукции при постепенном снижении затрат труда на единицу продукции и опережающих темпах роста объемов производства потребность в работниках растениеводства и животноводства будет незначительно возрастать и составит к 2005 году 580-620 тыс. человек в зависимости от варианта развития производства.

Поэтому в решении вопросов кадрового обеспечения реформ и преобразований в аграрной экономике на первый план выдвигается образование. Задача учреждений аграрного образования – стать эффективным звеном структурной перестройки и совершенствования агропромышленного производства улучшения деятельности хозяйств путем подготовки и приоритетного обучения руководителей и специалистов. Для этого необходима перестройка всей системы профессиональной подго-

товки кадров в направлении обучения сложным интегральным профессиям, непрерывности и ступенчатости сельскохозяйственного образования.

Решать эти вопросы необходимо с учетом главных особенностей XXI века, которые будут определять характер и стратегию образования. Эти особенности состоят в быстром развитии глобального энергетического и экологического кризисов, что потребует мобилизации значительных ресурсов на их преодоление. Для Республики Беларусь решение этой проблемы будет осложнено последствиями Чернобыльской катастрофы, усилением действия стрессовых факторов среды на человека и биосферы, ослаблением в результате неблагоприятных факторов иммунитета людей. При этом увеличится потребность в продовольствии, что определит необходимость принятия мер по обеспечению продовольственной безопасности страны, интенсивному освоению наукоемких технологий производства конкурентоспособной продукции.

Вырисовываются тенденции, которые будут определять дальнейшее развитие общества. Прежде всего, это уровень и качество знаний кадрового потенциала и развития науки.

Образование и наука – две главные опоры будущего.