

- механизмы работы с кадрами сегодня не мотивируют на дополнительное образование, профессиональный и карьерный рост работников;

- формальное значение придается обучению, переподготовке, повышению квалификации, созданию кадрового резерва с тем, чтобы он был способен решать сложные управленческие задачи в условиях рыночной экономики и быстроменяющихся социально-экономических условиях;

Стратегические механизмы формирования кадрового потенциала:

- объективный учет профессионализма, компетентности, управленческого опыта, заслуг, достоинств, нравственных и морально-этических качеств личности;

- для качественного укрепления состава кадров необходимо нормативное закрепление и использование на практике материальных и моральных стимулов, мотивационных механизмов. Особенно в части оплаты труда, побуждающих работников к добросовестной работе, непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию, строгому соблюдению морально-этических норм;

- координация действий учреждений образования и органов по труду и занятости населения;

- постоянно пересматривать режимы работы предприятий, вводить гибкие графики и разрешать работу с неполным рабочим днем или организовывать надомный труд;

- активно внедрять и обновлять социальные гарантии и меры социальной защиты, в том числе и после ухода на пенсию;

- принятие специальной государственной программы, обеспечивающей привлечение образованной, талантливой и амбициозной молодежи в АПК;

- постоянное и непрерывное обучение и переобучение. Необходимость постоянного развития и обучения персонала сегодня продиктована рядом причин: быстрым развитием науки и техники, форсированным внедрением их достижений в агропромышленную сферу; динамикой внешней среды (новые запросы покупателей, новые предложения конкурентов и т. д.); освоением новых видов деятельности; развитием самой отрасли и предприятия.

В агропромышленном комплексе страны уже давно отмечается дефицит квалифицированной рабочей силы, что негативно сказывается на эффективности и конкурентоспособности предприятий аграрно-промышленного комплекса. С необходимостью следует предусматривать внедрение конкретных стратегий, позволяющих активизировать формирование кадрового потенциала, а также социальных программ, которые помогут привлечь квалифицированных работников на село, повысить заинтересованность руководителей в сохранении и повышении кадрового потенциала предприятия.

Литература

1. Понятие кадрового потенциала и его влияние на эффективность деятельности промышленного предприятия / Берглезова Т. В. [Электронный ресурс] // cfin.ru – Режим доступа: <https://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn08/07.shtml>. - Дата доступа: 24.09.2019.

УДК 378.01

СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ И РОЛЬ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ В УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ АГРОТЕХНИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ

Селицкая О.Ю.

БГАТУ, г. Минск, Республика Беларусь

В конце XX в., в Европе начала реализовываться глобальная реконструкция системы высшего образования, что явилось следствием трансформации этой сферы в отдельное, конкурентоспособное направление устойчивого развития экономики. Толчком для этого послужил тот факт, что многие развитые страны мира «вложения» в человека стали воспринимать как инвестиции, обеспечивающие производственный, устойчивый и долговременный по сво-

ей сущности экономический эффект. Как следствие, возникла необходимость создания научного обеспечения и реального сближения сфер экономики и образования, которое должно быть реализовано в трех стратегических направлениях: переориентация целей образования на удовлетворение запросов потребностей потребителей (человек, работодатель, государство); переориентация организационных форм образования на индивидуализированное обучение с более высоким уровнем самостоятельности обучающихся; переориентация представлений о результатах обучения на личностные и профессиональные компетенции человека. В связи с этим, система профессионального образования, являясь сферой оказания услуг, выступающая посредником между заказчиками (студенты и их родители) и потребителями (работодатели, государство), должна выходить на новый, более качественный уровень содержания образовательного процесса, в котором будущему специалисту уже недостаточно приобретение определенных знаний-умений-навыков (далее - ЗУНы). Чтобы быть конкурентоспособным и востребованным на рынке труда, будущий выпускник должен отличаться самостоятельностью, креативностью мышления, внутренней самоорганизацией, социальной и профессиональной мобильностью, иметь достаточную практическую подготовку.

Профессиональная подготовка специалистов для АПК в учреждениях высшего образования испытывает потребность в переориентации образовательного процесса для подготовки профессионально компетентного специалиста, владеющего современным технологическим инструментарием, способным самостоятельно решать организационные, инженерные и конструкторские задачи в реальных производственных условиях. Для решения этой задачи особая роль отводится компетентностному подходу, как системе формирования определенных ценностных для профессиональной деятельности компонентов – компетенций на основе внутренних потребностей, мотиваций к совершенствованию профессиональных качеств в процессе труда для достижения наивысшего производственного результата.

Основные направления обеспечения качества образования с целью формирования высококомпетентного профессионального кадрового потенциала для всех сфер экономики, включая АПК, определены Кодексом Республики Беларусь об образовании, а также рядом нормативных документов, одним из которых является Государственная программа «Образование и молодежная политика» на 2016-2020 годы [1], где одной из целей по результатам реализации комплексов мероприятий по каждой из подпрограмм является формирование гибкой, эффективной системы непрерывного образования с развитием человеческого потенциала для обеспечения текущих и перспективных потребностей социально-экономического развития республики.

В последние годы сельскохозяйственная отрасль республики испытывает ряд трудностей, не позволяющих ей подняться на более высокий экономический уровень. С одной стороны, многие сельхозпредприятия, несмотря на интенсивность развития науки и техники (в силу как объективных, так и субъективных причин), имеют недостаточную оснащенность современными техническими средствами, способными увеличить количество и качество выпускаемой сельскохозяйственной продукции, а также создать достойные условия труда работников агропромышленного комплекса. С другой, предприятия АПК, ставшие на инновационный путь развития, не всегда имеют в своем штате работников, обладающих необходимым уровнем компетентности по использованию современного высокотехнологичного основного и вспомогательного оборудования. Кроме этого, необходимо учитывать, что увеличение наукоемкости сельскохозяйственного производства должно реализовываться параллельно со снижением расхода ТЭР, достаточных для обеспечения необходимого уровня производственных нужд. То есть специалисты, обеспечивающие функционирование всей технологической цепочки сельхозпроизводства, должны досконально владеть знаниями по работе технологического оборудования, владеть навыками по его обслуживанию и ремонту, знать возможности использования взаимозаменяемого оборудования и уметь реализовывать это на практике. Также молодые специалисты должны понимать экономические аспекты сельхозпроизводства, уметь организовать производственный процесс с одной стороны, не теряя

объемов производства, с другой – минимизировать использование основных ТЭР, то есть реально знать и применять на практике энергосберегающие технологии.

В современных условиях модернизации высшей школы подготовка специалистов агроинженерных специальностей должна происходить не только с учетом устоявшейся традиционной системы технического образования. Надо учитывать, что в производственной сфере происходит непрерывный, интенсивный рост, появляются новые усовершенствованные производственные технологии, создаются прогрессивные виды технологического оборудования, повышаются требования к качеству сельскохозяйственной продукции.

Вопрос о подготовке компетентного специалиста возник, когда стало очевидно, что получение определенных ЗУНов, во время профессиональной подготовки в вузе, недостаточно. Российский ученый Воронов М.В. отмечает, что существующая «знаниевая» парадигма образования не отвечает потребностям современной экономики и изменениям, которые произошли в психолого-педагогических характеристиках обучающихся [2]. Поэтому внедрение в процесс обучения идей компетентного подхода было действием, которое необходимо было предпринять в результате поиска баланса между изменениями, произошедшими в обществе и на рынке труда. Рассуждая о реализации компетентного подхода, д.п.н. И.С. Сергеев указывает: «Компетентный подход – естественный этап развития отечественной школы и педагогики на пути ее отделения от государственного аппарата и выявления собственных внутренних смыслов и целей... именно экономические структуры отвечают сегодня на вопрос о том, какие качества, какие способности необходимы человеку современности и ближайшего будущего... именно работодатели – представители экономических структур – выступают в качестве главного инициатора компетентного подхода» [3].

Отсюда компетентный подход в образовании является наиболее оптимальным решением, так как в основе такого образования должна быть личная заинтересованность обучаемого в развитии необходимых ему профессиональных качеств. Процесс обучения в вузе должен происходить без принуждения, без «автоматического», неосознанного зазубривания изучаемого материала. Если он построен таким образом, что позволяет обучаемому осознавать, что изучаемый материал, развивает необходимые для него, как для будущего специалиста, профессиональные качества, то его заинтересованность в обучении будет гораздо выше, так как обучаемый осознанно, как бы пропуская «через себя» будет воспринимать необходимую информацию, с осознанием, что это даст ему возможность наиболее эффективно применить полученные профессиональные знания в реальной производственной деятельности, то есть он может себя чувствовать достаточно компетентным в своей производственной сфере и быть востребованным в обществе.

Литература

1. Государственная программа «Образование и молодежная политика» на 2016-2020 годы. Утверждена постановлением Совета Министров Республики Беларусь 28.03.2016 г. №250.
2. Воронов, М.В. Компетентно-ориентированный подход как системное решение актуальных проблем современного отечественного образования. / Воронов М.В., Письменский Г.И.: Реализация компетентного подхода в образовательном процессе: Научные труды СГА. – М.: Изд-во СГУ, 2009. –146 с., с.38-45.
3. Сергеев, И.С. Как реализовать компетентный подход на уроке и во внеурочной деятельности / И.С. Сергеев, В.И. Блинов. – Москва: Аркти, 2007. – 129 с., стр.25.