

этапе, стало неотъемлемым и важным условием развития регионов и некоторых территорий, одним из факторов, определяющих динамику функционирования их сельского рынка труда.

*9. Обязательной сертификации кадров* Мы имеем в виду влияние на отечественный рынок присоединение России к ВТО, т.е. качественно другие условия конкурентной борьбы, в том числе начался процесс формирования в России сегмент международного рынка труда. Здесь мы столкнемся со сложнейшей проблемой обеспечения конкурентоспособности рабочих и специалистов предприятий АПК, в том числе выпускников аграрных образовательных учреждений. Без наличия сертификата качества, определяющего квалификационный уровень человека он не будет востребован ни на внешнем, ни на внутреннем рынке труда. Критериями качества персонала в международной практике являются профессиональные стандарты и адекватные им профессиональные образовательные стандарты (программы). В этой связи считаем необходимым дополнить выпускные испытания специалистов сертификационным экзаменом с участием независимых экспертов по сертификации персонала и вручения выпускнику сертификата о присвоении ему квалификационного уровня.

Реализация предложенных принципов формирования кадровой политики позволит разработать стратегию и программу кадрового обеспечения отрасли, ответить на вызовы агропродовольственного рынка.

УДК 37.01: 631.145

### КРИТЕРИИ ПОДГОТОВКИ ВЫСОКОКОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ АПК

*Яковчик Н.С. д.э.н., профессор, Жуоро М.К., д.э.н., профессор,  
Скакун А.С., д.э.н., профессор, член корреспондент НАН Беларуси*

В условиях роста конкуренции и технико-технологического потенциала бизнеса высококонкурентоспособные предприятия испытывают дефицит высококвалифицированных специалистов при расширении масштабов реальной их подготовки. Данная проблема касается практически всех отраслей, включая и агропромышленный комплекс. То есть, имеет место парадоксальная ситуация в экономике страны: с одной стороны, учебные учреждения выпускают большую численность специалистов, а с другой стороны, реализация приобретенных ими профессиональных знаний на предприятиях АПК не позволяют организовывать высококонкурентоспособное производство сельскохозяйственной продукции.

Так, во-первых, в агропромышленном производстве республики интенсивно осуществляется оснащение предприятий высокопроизводительной техникой, которая по технико-эксплуатационным параметрам не уступает многим странам ЕС, США и др., внедряются новые инновационные технологии по производству продукции растениеводства, животноводства. Однако организация их использования в сельскохозяйственном производстве не обеспечивает получение тех показателей в АПК республики, которые имеют аграрные предприятия стран-конкурентов.

Во-вторых, в списке ключевых факторов, сдерживающие рост конкурентоспособности современного агропромышленного производства, которые определили эксперты Группы Всемирного банка, дефицит высококвалифицированных специалистов занял второе место после институциональной среды в Республике Беларусь:

1. Нормативно-правовая среда и налогообложение;
2. Квалифицированная рабочая сила;
3. Использование новых технологий;
4. Финансирование и страхование;
5. Инфраструктура;
6. Внешние факторы[1].

В этой связи особую значимость приобретает учет указанных проблем и определения приоритетного инструмента их преодоления посредством трансформации современной системы подготовки и мотивации специалистов АПК с целью удовлетворения спроса реального сектора экономики в высококонкурентоспособных специалистах на основе обоснования ключевых критериев ее реализации.

В целях обоснования конструктивных предложений по модернизации практики подготовки специалистов была выполнена сравнительная оценка требуемых ключевых профессиональных их качеств в Республике Беларусь, странах СНГ и государств с более высоким уровнем конкурентоспособности национальной экономики.

В Республике Беларусь в большей степени сущность концептуальных требований к профессиональной компетентности специалистов сводится к формированию и расширению знаний, умений и навыков, необходимых непосредственно для надлежащего исполнения должностных обязанностей, которые в основном типичны как на государственных, так и на частных предприятиях.

Так, заявленный рыночный подход к подготовке специалиста в системе высшего образования в республике должен в полной мере согласовываться с базовым условием его реализации в бизнесе: наличие у них в достаточном объеме профессиональных компетенций для открытой конкуренции среди специалистов во всех без исключения сферах их профессиональной деятельности как в реальном секторе экономики, так и в различных государственных, общественных (публичных) учреждениях.

В этой связи следует отметить противоречивость существующей точки зрения среди многих ученых, экспертов о наличии в вузах большой конкуренции, и, как следствие, более низкого уровня монополизма, чем в реальном секторе экономики. Данный вывод обосновывается учеными, экспертами существованием преимущественно большого количества вузов в стране и их стремлением в этих условиях создавать адекватную привлекательность профессиональной подготовки специалистов.

В то же время не принимается во внимание отсутствие реальной полномасштабной возможности, с одной стороны, белорусским студентам, слушателям АПК обучаться на конкурсных условиях, используя такие инструменты как «Гранты», а с другой стороны, иностранные специалисты не мотивированы создавать конкуренцию отечественным работникам предприятий.

В этих условиях, в отличие от предприятий реального сектора, которые в меньшей степени могут воспользоваться возможностями указанных выше ограничений для иностранных товаров и услуг, вузы располагают большим определенным национальным образовательным «суверенитетом» на рынке подготовки и переподготовки специалистов, который не сдерживает повышение их профессиональной конкурентоспособности.

То есть, в образовательном процессе подготовки специалистов в республике в меньшей степени рыночные условия диктуют белорусские "покупатели" образовательных услуг, т.е. абитуриенты и студенты, и тем самым оказывают меньше свое влияние на качество образовательных услуг и, в конечном итоге, на весь потенциал вузов.

Поэтому отечественные вузы в большей степени конкурируют между собой в рамках белорусского рынка образовательных услуг за абитуриентов, а также за денежное финансирование, обеспечение материально-техническими и информационными

ресурсами и привлечение высококвалифицированных преподавателей. В то же время их профессиональная деятельность предполагает конкурировать в процессе производства и реализации произведенной продукции не только с белорусскими предприятиями, но и с иностранными предприятиями как на внутреннем рынке, так и на внешних.

Поэтому национальная система подготовки и переподготовки специалистов должна ориентирована на ключевые критерии их профессиональных компетенций, которые предъявляют предприятия-лидеры на мировых рынках. Данное требование в наибольшей степени актуально для экспортоориентированных отраслей АПК, так как предпочтение потребителя отдается товару, который в маркетинге определяется как конкурентоспособный. Трансформация процесса развития конкурентоспособности как комплексных систем (отраслей), хозяйствующих субъектов, а также создаваемых ими объектов (товаров или услуг) в АПК крайне актуальна в условиях динамичного развития рыночных факторов внешней среды.

В этой связи следует констатировать экономическую правомерность отечественных предприятий выбора в качестве важнейших показателей в процессе модернизации своих экономики такого интегрированного индикатора как TP-index (Turnover-to-Personnel index), который является для ведущих компаний мира результирующим критерием эффективности использования профессиональных компетенций специалистов в реальном секторе экономики.

Для сравнения, можно упомянуть, что среднее значение показателя TP-Index для организаций АПК республики уступает аналогичному его значению компаний, входящих в рейтинг топ-500 мирового бизнеса журнала FORTUNE, более чем в 30 раз.

Поэтому нами была выполнена сравнительная оценка ключевых критериев подготовки, переподготовки специалистов в республике и в странах ЕС, США для профессиональной занятости их в реальном секторе экономики.

В результате установлено, что в белорусских вузах в качестве ключевых профессиональных компетенций доминируют следующие базовые требования:

- хорошие знания общеобразовательных и специальных дисциплин;
- хорошие навыки и умения применения теоретических знаний на практике, также ряд других требований:
- творческое отношение к делу, креативность;
- стремление к высокому качеству профессиональной результативности;
- трудолюбие, инициативность, стремление к превышению нормированных параметров оценки результативности профессиональной деятельности;
- стремление к непрерывному профессиональному росту, непрерывному саморазвитию;
- честность, добросовестность, чуткое отношение к людям и т.д.

Даже беглый анализ приведенных заявленных профессиональных компетенций свидетельствует о низкой коррелированности с такими базовыми требованиями реализации профессиональной деятельности специалистов на высококонкурентоспособных предприятиях как: "рынок", "спрос", "предложение", "конъюнктура", "конкуренция", "конкурентоспособность", "маркетинг", "банкротство" и т. д.

Учитывая определенную ограниченность в наличии системных реестров профессиональных требований, которые предъявляются к высококонкурентоспособным специалистам в республике, правомерно использовать опыт известных компаний в мире, имеющих в общей сложности большой исторический период устойчивого тренда рыночного лидерства в реализации системных проектов в инновационных сферах мировой экономики. Такого рода компании ориентированы на следующие основные профессиональные компетенции, которыми на их взгляд должен обладать хороший специалист [2, 3]:

1) интеллектуальная любознательность, выражающаяся в первую очередь в способности и желании постоянно учиться новому;

2) способность видеть целое даже при наличии множества мелких деталей, включающая, в частности, умение не терять основную главную цель и объединять для разговора на одном языке ученых, разработчиков, операторов и другие заинтересованные стороны, невзирая на изменения, возникающие по мере развития жизненного цикла;

3) способность к выделению общесистемных связей и закономерностей, с помощью которой первоклассный системный инженер может помочь другим членам команды проекта в установлении места их системных решений в общей картине и в работе на достижение общих системных целей;

4) высокая коммуникабельность – способность слушать, писать и говорить таким образом, который способствует наведению мостов между инженерами и управленцами на основе использования единых терминов, процессов и процедур;

5) выраженная готовность к лидерству и к работе в команде, предполагающая, в частности, наличие глубоких и многосторонних профессиональных знаний, энтузиазма в достижении поставленных целей, креативности и профессионального инстинкта;

6) готовность к изменениям, предполагающая в числе прочего и понимание неизбежности изменений;

7) приспособленность к работе в условиях неопределенности и недостаточности информации, предполагающая, в частности, способность к толкованию неполных и противоречивых требований;

8) специфическая убежденность в том, что следует надеяться на лучшее, но планировать худшее, предполагающая, в частности, что системный инженер постоянно проверяет и перепроверяет детали, имеющие отношение к обеспечению технической целостности системы;

9) наличие разнообразных профессиональных навыков – способность применять обоснованные профессиональные решения, что требует от специалиста знания множества профессиональных дисциплин на уровне эксперта;

10) уверенность в себе и решительность, но не высокомерие, т. к. даже хороший специалист может ошибиться;

11) способность строго выполнять предписания по реализации процесса при понимании того, когда надо остановиться и внести изменения, что предполагает способность специалиста не только формально описать, но и «почувствовать» процессы.

Указанные требования можно рекомендовать в качестве целевых установок и для всех участников системы подготовки высококонкурентоспособных специалистов для агропромышленного комплекса.

В этой связи следует отметить, что требования известных компаний в мире, имеющих в общей сложности большой исторический период устойчивого тренда рыночного лидерства в реализации системных проектов в инновационных сферах мировой экономики, имеют высокий уровень корреляции с критерием – *профессиональная компетентность* как качество подготовки выпускников высших учебных заведений с позиции рекомендаций ЮНЕСКО. Сущность концептуальных требований к профессиональной компетентности в рамках требований ЮНЕСКО сводится к расширению знаний, умений и навыков, необходимых непосредственно для повышения производительности труда на рынке профессиональных компетенций, в сфере жизнедеятельности в целом. То есть, имеет место более точное толкование данного понятия "*профессиональная компетентность*", – не только как понятие о чисто трудовых, производственных знаниях, умениях и навыках полной гаммой знаний, умений и навыков, в том числе требуемых для охраны и улучшения здоровья, демографического развития, сохранения и развития традиций и культуры, рационального использования

природных ресурсов, защиты окружающей среды и снижения экологического риска для выполнения активной гражданской роли, но и конкурентоспособности на рынке труда, означает всесторонность учета интересов индивида и поддержание его в процессе развития.

Следовательно, можно заключить, что одной из характерных черт концепции профессиональной компетентности человека является повышение роли субъекта в социально-экономических преобразованиях и усовершенствованиях способности его понять динамику процессов развития и воздействия на их ход.

Эти требования профессиональной компетентности специалистов должны определять политику республики в образовательной сфере в контексте рыночных преобразований, обеспечивая ее конкурентоспособное функционирование.

Рыночный подход к формированию требований к специалисту должен быть ориентирован на потребности в интеллектуальном, профессиональном, культурном, физическом и нравственном развитии и самореализации личности в бизнесе, на предприятии.

### Литература

1. Республика Беларусь Анализ агропромышленного комплекса Группа Всемирного банка Отдел по привлечению инвестиций Группы Всемирного банка, Вена октябрь 2010 года Определение и оценка факторов, препятствующих и способствующих повышению конкурентоспособности

2. The Art and Science of Systems Engineering [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.nasa.gov/pdf>. // – Дата доступа: 10.05.2013.

3. NASA Systems Engineering Handbook. – NASA/SP-2007-6105 Rev1, 2007 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://education.ksc.nasa.gov/esmdspacegrant/Documents/NASA> // – Дата доступа: 10.05.2013.

4. Body of Knowledge and Curriculum to Advance Systems Engineering [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bkcase.org>.

УДК 63(569.4):001.895

## РОЛЬ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ ИЗРАИЛЯ

**Жабровский И.Е.**, к.с.-х.н., **Пуйман С.А.**, к.п.н., доцент, ИПК и ПК БГАТУ

**Жабровская А.И.**, студентка 4 курса БГУ, биологического факультета

Сельское хозяйство Израиля сегодня занимает лидирующие позиции в мире по эффективности ведения отрасли и применению передовых технологий в процессе производства продукции. Такой уровень развития сельскохозяйственный сектор страны достиг благодаря тесному взаимодействию ученых, агрономов, консультантов, а также специалистов различных агропромышленных компаний.

Когда в конце 19 века еврейский народ начал переселяться на свою историческую родину, его главные силы были направлены на восстановление заброшенных земель, большая часть которых стала непригодной для пахоты из-за эрозии почвы и запущенности.

В тяжелых условиях осваивались заброшенные веками, не обрабатываемые земли, скалистые области очищались, в холмистых районах строились террасы, болота осушались, началось системное восстановление лесных массивов. Применяя самые передовые и прогрессивные технологии, была остановлена эрозия почв, рекультивированы засаленные участки суши, разработана система орошения земли,