

равданным и экономически эффективным. В соответствии с условиями кредитования высокоэффективное конкурентное производство должно претендовать на льготные кредиты, также как и высококупаемые проекты и обоснованные бизнес-планы.

Альтернативой банковскому кредиту является совершенствование лизинговых сделок, способствующих решению проблемы модернизации и технического перевооружения производства. Так, в 2005–2007 г.г. с применением различных схем лизинга сельскохозяйственным товаропроизводителям республики было передано более 70% технических ресурсов от общего объема поставок. На протяжении более 12 летнего периода (с 1996 г.) крупнейшим лизингодателем в республике является РО «Белагросервис», через структуры которого, а с 2005 г. и через областные агросервисы осуществляется около 90% лизинговых операций. Одно из важнейших направлений повышения уровня технической оснащенности сельскохозяйственного производства связано с дальнейшим совершенствованием лизинговых отношений в АПК страны.

Нами выполнена аналитическая группировка по 1339 хозяйствам республики по анализу структуры заемных и привлеченных средств в зависимости от энергооснащенности предприятия. Все анализируемые предприятия можно укрупненно отнести к трем группам по энергооснащенности: первую группу с низким уровнем оснащенности энергетическими ресурсами образуют 479 хозяйств (35,8% совокупности) с уровнем энергооснащенности 153 л.с. на 100 га сельскохозяйственных угодий; во вторую группу вошли 476 хозяйств (35,5%) с уровнем энергооснащенности 246 л.с. и третья группа — 384 хозяйства и 458 л.с. соответственно. По мере увеличения показателя энергооснащенности возрастают и показатели экономической эффективности; так, чистая прибыль в расчете на 1 балло-гектар сельскохозяйственных угодий в первой группе составляет 3896 руб., увеличившись к шестой до 16769 руб. при среднем значении 8673 руб. Уровень рентабельности без учета господдержки составляет соответственно 9,3% в первой группе и 6,0% в шестой, увеличившись на 15,3 п.п.

В структуре задолженности по долгосрочным обязательствам 7,8% приходится на долгосрочные кредиты на приобретение основных средств и 34,3% на лизинговые поставки. В 2008 году с учетом средств бюджета в структуре источников инвестирования, направленных на приобретение основных средств, 12,1% приходится на целевое финансирование, за счет долгосрочных кредитов приобретено 25,5% основных средств и 62,4% — за счет лизинговых поставок. Следует отметить, что в последней группе хозяйств увеличилась доля долгосрочных кредитов и несколько снизился удельный вес приобретения технических средств по лизингу.

Таким образом, основным источником технического перевооружения отрасли являются лизинговые поставки. При ограниченности финансовых ресурсов у большинства сельскохозяйственных предприятий ведение расширенного производства невозможно без лизинговой деятельности.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИННОВАЦИОННЫХ ПОДХОДОВ К СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ПОСЛЕВУЗОВСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Ю.А. Трусъ, ст. преподаватель

Белорусский государственный аграрный технический университет (г. Минск)

Конкурентные отношения на современном рынке труда предъявляют постоянно возрастающие требования к руководителям и специалистам организаций различных областей практики и форм собственности, к набору их профессиональных компетенций, к личностным характеристикам, к управленческим и рабочим навыкам. В настоящее время значимой предпосылкой успешности профессиональной деятельности человека является его нацеленность на постоянный рост, повышение своего образовательного уровня, непрерывное обучение и развитие. Существовавшее ранее представление о том, что полученное в вузе образование служит специалисту своеобразной гарантией эффективности работы на долгие годы, утратило свою актуальность. На смену ему пришла новая парадигма: «Образование должно быть непрерывным и продолжаться всю жизнь».

Необходимость инвестиций (временных, финансовых, организационных и т.п.) в профессиональный рост и личностное развитие специалиста с целью его совершенствования, изменения в когнитивных, эмоционально-волевых, поведенческих сферах его личности обусловлена, прежде всего, динамическими характеристиками средового фактора. Все большую актуальность обретает мысль Л. Кэрролла, высказанная одним из героев его замечательного произведения «Алиса в зазеркалье»: чтобы оставаться на том же самом месте, необходимо бежать так быстро, как только можно. Если же вы хотите попасть куда-нибудь еще, то должны бежать, по меньшей мере, вдвое быстрее.

Многие теоретики и практики в области педагогики, прикладной психологии, социологии образования и других смежных дисциплин подчеркивают неоспоримый факт, что обучение и развитие взрослых отличается от того, как эти процессы протекают в более ранних возрастных группах. Этот тезис давно ни у кого из специалистов не вызывает возражений. Однако понадобилось значительное время, чтобы от осознания этого факта перейти к разработке концепций обучения и развития, отражающих специфику этих процессов в более старшем возрасте.

Толчком к выработке идеологии, выдвижению идей, созданию моделей и программ обучения зрелых людей стало понимание катастрофических темпов старения полученного когда-то базового образования и принятие идеи о необходимости непрерывного обучения. Кроме этого, учитывалась также наметившаяся в экономике тенденция перехода от прежней корпоративной системы, которая опиралась на крупные компании, к новой, в которой более заметное место отводится отдельным людям. В современном бизнесе доступ к талантливым и креативным профессионалам является примерно тем же, чем был когда-то доступ к углю и железной руде в сталелитейной промышленности.

Многочисленные попытки применить в системе послевузовского образования и переподготовки кадров для исполнительского и управленческого организационных звеньев методы и подходы традиционной педагогики выявили их неадекватность контингенту обучаемых, который в работах, посвященных данной проблеме, называется по-разному: «слушатели», «взрослая аудитория», «зрелые люди», «взрослые учащиеся». Все это, вместе взятое, породило веер идей, подходов и концепций, а, кроме того, заставило просто посмотреть на то, каким путем люди приобретают новые знания и умения и совершенствуют старые.

Одним из первых, кто провел систематический анализ особенностей обучения взрослых, был М. Ноулз. По его мнению:

- взрослые в большей степени, чем дети, ориентированы на применение знаний;
- взрослые привыкли брать на себя более значимую ответственность за результаты обучения;
- взрослые имеют более обширный жизненный опыт, опираясь на который, можно выстроить эффективную систему обучения;
- у взрослых зачастую более сильная и осмысленная мотивация к обучению;
- взрослые в большей степени ориентированы на практический результат (рост квалификации, профессиональная карьера).

Ноулз считает, что особенности приобретения знаний зрелыми людьми настолько значительны, что принятые в школе методы обучения непригодны в сфере образования взрослых. В связи с этим он предложил новое именование науки об обучении — андрогогика, чтобы подчеркнуть ее отличие от школьной педагогики.

Как это предложение Ноулза было воспринято в академической и научной среде? Андрогогический манифест был встречен в целом доброжелательно, сам термин «андрогогика» получил хождение, но что касается конкретных предложений, сделанных Ноулзом, то особого развития они не получили. Более того, отдельные положения теории Ноулза вызвали серьезные сомнения у специалистов. В частности, его утверждение о том, что обучение, основанное на опыте, в принципе не подходит детям. Реакция на манифест выразилась в развертывании исследований того, какими путями взрослые люди приобретают опыт, и как они это делают, а также в разработке концепций и моделей процесса обучения.

Оставим анализ процесса обретения взрослыми людьми опыта за рамками данной статьи, а сконцентрируемся на рассмотрении особенностей обучения взрослой аудитории. В исследованиях, проведенных в рамках научной школы Н.Ю. Хрящевой, показано, что такими особенностями являются практичность (полезность) обучения, системность и последовательность, параллельное развитие личной и профессиональной компетентности. М.В. Кларин выделяет пять характеристик взрослых учащихся, «о которых стоит помнить и организаторам, и ведущим корпоративного тренинга»: потребность в обоснованности (смысле), потребность в самостоятельности, жизненный опыт, назревшая необходимость и практическая направленность.

Как показывает наш опыт работы с руководителями и специалистами предприятий агропромышленного комплекса Республики Беларусь, проходящими обучение в Институте повышения квалификации и переподготовки кадров АПК, взрослые учащиеся внимательно, требовательно и критично относятся к обоснованию преподавателем необходимости, полезности и практикоориентированности того или иного учебного материала, раздела или курса. Они всегда стараются понять целесообразность инвестирования временных и финансовых ресурсов в свое обучение. В таких ситуациях преподавателю следует не просто актуализировать значимость предлагаемого слушателям материала для их профессиональной деятельности (это требование предъявлялось к субъекту образовательного процесса всегда), но и детально, с использованием конкретных примеров, проиллюстрировать важность новых знаний и навыков, а также возможные негативные моменты, связанные с их отсутствием.

Жизненный и профессиональный опыт взрослых учащихся по своему объему и содержанию значительно отличается от опыта школьников и студентов. В некоторых прикладных областях возможно превосходство этого опыта над преподавательским. Данный момент должен быть учтен преподавателем в работе со слушателями. Если у него существует установка на субъект - объектное взаимодействие с такой аудиторией, то вероятность того, что занятие (особенно при отсутствии превосходства преподавателя в личностном и профессиональном плане) будет обречено на неудачу, достаточно велика.

При обучении взрослых оптимальным будет принятие преподавателем принципа психологического равенства обучаемых и обучающего, то есть партнерского (субъект-субъектного) взаимодействия, при котором учитываются интересы, потребности, чувства, переживания каждого участника этого процесса, признается ценность его личности, его опыта, когда участники не стремятся к достижению своих целей за счет другого. Реализация преподавателем этого принципа в ходе работы со взрослой аудиторией позволяет создать очень важную и необходимую для продуктивности обучения атмосферу доверия, сотрудничества, открытости, психологической безопасности и эмоциональной свободы. Именно в такой атмосфере возможна реализация еще одного принципа обучения взрослых — исследовательской, творческой позиции обучаемых.

К сожалению, многие преподаватели остаются приверженцами устаревших догм относительно взаимодействия со слушателями в образовательном процессе. С одной стороны сказывается боязнь «введения собственной личности в пространство обучения» (выражение известного советского психолога Ю.Н. Емельянова), с другой — нежелание пересматривать удобную, привычную и прочно укоренившуюся патерналистскую модель построения образовательного взаимодействия.

По нашему мнению, большой ошибкой преподавателя в работе со взрослыми обучаемыми является его желание выдать им готовые рецепты. Задачей преподавателя в такой аудитории нам видится следующее: через обращение к опыту обучаемых, через проведенный совместно с ними анализ инструментов (различных приемов и способов), показавших свою эффективность в их деятельности, осуществить поиск нового знания, перевести его в навыки для дальнейшего использования в профессиональной деятельности.

В андрогогической парадигме процесс взаимодействия обучающего и обучаемых является двунаправленным действием. Вместе со слушателем должен расти и сам преподаватель, в том числе и на их профессиональном и жизненном опыте.

МАТЕРИАЛЬНОЕ МОТИВИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ АГРАРНОГО СЕКТОРА: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Г.В. Хаткевич, ст. преподаватель

Белорусский государственный аграрный технический университет (г. Минск)

Мотивационный менеджмент в современных условиях становится одним из эффективнейших типов управления организацией, так как социально-ориентированное развитие экономики Республики Беларусь предполагает повышение роли человеческого фактора в управлении, его активизацию, наиболее эффективное использование трудового потенциала каждого сотрудника с целью достижения наилучших социально-экономических результатов.