

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЕДИНОЙ СИСТЕМЫ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ АПК СОЮЗНОГО ГОСУДАРСТВА «РОССИЯ – БЕЛАРУСЬ»

Н.С. Яковчик, докт. экон. наук, докт. с-х. наук, профессор (БГАТУ); М.К. Жудро, докт. экон. наук, профессор, Ю.Н. Жук, соискатель (БГЭУ)

Аннотация

Рассматриваются концептуальные вопросы инновационного обновления агропромышленного комплекса Союзного государства через создание единой системы непрерывного образования кадров. Определяются меры по организации единого образовательного пространства в контексте Программы переподготовки и повышения квалификации кадров АПК Союзного государства «Россия-Беларусь».

Conceptual questions of innovative updating of agro-industrial complex of the Union State through the creation of uniform system of continuous formation of personnel are considered. Measures for the organization of uniform educational space in a context of the Program of retraining and professional development of skilled personnel of agrarian and industrial complex of the Union State of "Russia-Belarus" are defined.

Введение

Агропромышленный комплекс Союзного государства является одной из основных жизнеобеспечивающих отраслей экономики. Системная работа по инновационному обновлению – базовое условие достижения целей его развития и обеспечения продовольственной безопасности наших дружественных народов. Среди важнейших программ Союзного государства необходимо выделить программу переподготовки и повышения квалификации кадров АПК, так как с выбором инновационного пути развития аграрного сектора экономики перед Союзным государством встала сложнейшая задача принципиально иного кадрового обеспечения, способного превратить агропромышленный комплекс из дотационного в высокоэффективный, экспортноориентированный. Предложенная концепция программы – это начало создания единой системы переподготовки и повышения квалификации кадров АПК Союзного государства «Россия-Беларусь».

Основная часть

Актуальность разработки и реализации программы определяется необходимостью расширения участия АПК Союзного государства на международном рынке сельскохозяйственной продукции и продовольствия в условиях формирующегося единого экономического пространства (Россия – Беларусь – Ка-

захстан) и ЕврАзЭС и с учетом требований Всемирной торговой организации.

В связи с этим решение проблемы кадрового обеспечения агропромышленного комплекса Республики Беларусь и Российской Федерации на современном уровне становится главным звеном его успешного развития. Осознание сложности проблемы, масштабность вызовов международного рынка побудили специалистов Федерального государственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования специалистов «Российская академия кадрового обеспечения агропромышленного комплекса» и учреждения образования «Белорусский государственный аграрный технический университет» к совместной работе по определению комплекса программных мер для ее разрешения.

Сегодня в сельскохозяйственных организациях России работает 350,1 тыс. руководящих работников и специалистов, в Беларуси – 62,8 тыс. (соответственно 94,7 % и 93,2 % от потребности), которые периодически проходят обучение, используя повышение квалификации, переподготовку, стажировку и другие формы (табл. 1) [1, 2].

Наметилась положительная тенденция улучшения качественного состава кадров, сопровождающаяся динамикой роста их образовательного уровня и профессиональных компетенций через получение высшего и дополнительного профессионального образования взрослых (табл. 2).

Таблица 1. Обеспеченность сельскохозяйственных организаций кадрами руководителей и специалистов по состоянию на 01.01.2013 г.

	Штатная численность	Списочная численность	Уровень образования				Выбыло за год	%	Количество вакансий	%
			высшее	%	среднее профессиональное	%				
РФ	350148	331590	141333	42,6	147326	44,4	33632	10,1	18558	5,3
РБ	67384	62817	24232	38,6	31162	49,6	8537	12,7	4567	6,8

Таблица 2. Качественный состав кадров руководителей и специалистов (в процентах с высшим образованием)

		2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
Руководители и специалисты	РФ	37,9	39,7	42,6	42	42,6
	РБ	36	36	36,4	37,1	38,6
Руководители	РФ	69,3	70	69,9	69,1	68,1
	РБ	88	89	91,5	91,8	92
Главные специалисты	РФ	56	57,7	60,2	60,9	61,6
	РБ	63	64	65	66,5	66,9

В целом по России количество руководящих работников и специалистов, имеющих высшее образование, по сравнению с 2008 годом возросло на 4, 7 %, в Беларуси – на 2, 6 %. При этом следует подчеркнуть, что доля руководителей и главных специалистов с высшим образованием в сельскохозяйственных организациях Беларуси существенно выше, чем в России. По всем формам дополнительного образования взрослых ежегодно обучается от 12 до 14 тыс. руководящих работников и специалистов агропромышленного комплекса Беларуси, обеспечивая периодичность повышения их квалификационного уровня один раз в 5 лет. В России за последние 5 лет количество руководителей и специалистов, прошедших обучение в системе ДПО, сократилось на треть и достигло 17, 4 тыс. человек, что составляет 5, 1 % от их общей численности.

Сопоставительный анализ качества кадрового обеспечения АПК стран – участниц Союзного государства позволил выявить недостаточную готовность кадров к эффективной управленческой и организационной работе в новых условиях. Существует недооценка потенциальных возможностей дополнительного образования для инновационного развития агропромышленного комплекса.

Вместе с тем сложность управляемых объектов, комплексность решаемых новых управленческих задач, с одной стороны, и отсутствие доступной информации для формирования знаний – с другой, обуславливают ряд трудностей в работе руководящих работников и специалистов сельскохозяйственных организаций.

В этой связи необходимо расширить возможности для обновления профессиональных знаний и получения современной информации по вопросам внедрения

инновационных технологий, управления сельскохозяйственными организациями и обмена опытом. Обучение руководящих работников и специалистов в форме семинаров, форумов, консультаций, деловых образовательных тренингов, дистанционного обучения, кейс-технологий, применение интерактивных методов обучения принесет неоспоримую пользу для эффективного развития предприятий [3].

Работе на земле надо учиться всю жизнь, по сути, ежедневно пополняя свои знания инновациями. Специалист АПК, так же как и ученый, должен постоянно работать над повышением своего профессионального уровня, быть в поиске нового, осмысливать передовой опыт. Для этого в Союзном государстве, по мнению авторов, должна быть создана единая информационная компьютерная система для самообразования слушателей, их дистанционного обучения и ее научно-методическое сопровождение, в т.ч. создание электронных библиотек, кафедр и т.д.).

В новых условиях требуется инновационный подход к целям, содержанию, формам и методам обучения руководителей и преподавателей, работающих в системе непрерывного образования взрослых. Многие учреждения дополнительного образования взрослых аграрного профиля столкнулись с тем, что профессорско-преподавательский состав не успевает за требованиями, предъявляемыми к компетентности педагогических работников, осуществляющих обучение руководящих кадров и специалистов АПК. В связи с этим ставится задача подготовки научных кадров высшей квалификации для системы непрерывного профессионального образования: докторов и кандидатов наук. Именно они должны создавать инновационную методологическую и методическую основу обучения, генерировать и аккумулировать новые идеи, обеспечивать научно-методическое сопровождение инновационного развития АПК.

Одной из острых, требующих неотложного решения проблем в системе дополнительного образования взрослых, является недостаточное развитие современной маркетинговой и мониторинговой политики. Значимость ее очевидна. Маркетинговые исследования дают возможность спланировать содержание образовательного процесса в соответствии с потребностями слушателей. Мониторинг позволяет отсле-

живать качество образовательного процесса, оперативно корректировать учебно-программное и методическое обеспечение [4].

Руководящие кадры и специалисты АПК в современных условиях работают не изолированно от мирового сообщества. В то же время недостаточно изучается зарубежный опыт и рекомендательные документы международных организаций. По мнению авторов, основным общим недостатком для стран-участниц Союзного государства является слабая нацеленность систем ДПО (ДОВ) (дополнительное профессиональное образование (дополнительное образование взрослых)) на решение конкретных задач по повышению эффективности аграрного производства в сравнении со странами-участницами ВТО и отсутствие качественных критериев результативности системы ДПО (ДОВ) и соответственно действенного контроля ее деятельности [5].

Следует, прежде всего, разработать эти критерии и совместно определить единые показатели народнохозяйственной и бюджетной эффективности деятельности системы ДПО (ДОВ).

Мы убеждены, что для эффективного решения принципиально новых задач, генерируемых вызовами ВТО на внутренних и внешних рынках продовольствия, необходимо формирование единого образовательного пространства (ЕОПР) для переподготовки и повышения квалификации руководящих работников и специалистов АПК Союзного государства. Ядром формирования ЕОПР АПК должен быть центр практического обучения руководителей и специалистов АПК Союзного государства, реализующий следующие основные программные мероприятия [6]:

1. Переподготовка кадров преподавателей систем ДПО (ДОВ) со стажировкой в учебных центрах АПК ряда европейских стран.

2. Разработка целевых индикаторов эффективности деятельности ДПО АПК в условиях ВТО и продвижения российской и белорусской продукции АПК на международный рынок.

3. Разработка единых квалификационных требований к руководителям и специалистам АПК на основе международных и национальных стандартов качества.

4. Создание единой учебно-методической базы.

5. Переподготовка руководящих кадров, их резерва и специалистов АПК с их последующей сертификацией соответствия квалификации международным профессиональным стандартам.

6. Организация стажировок слушателей за рубежом для освоения навыков использования современных технологий управления и производства.

7. Формирование портфеля инновационно-инвестиционных проектов, разработанных выпускниками – слушателями системы ДПО; мониторинг реализации данных проектов в целях подтверждения

экономической эффективности функционирования системы ДПО.

8. Финансирование программы в рамках государственно-частного партнерства.

Оценка результативности переподготовки и повышения квалификации кадров АПК будет производиться по качественным и количественным показателям. К качественным мы относим коэффициент эффективности внедрения инноваций (эффект Парето)

$$K \text{ эф. ин.} = \frac{И1+И2+И3+\dots+Иn}{C} \times 100\%$$

$$K \text{ эф. ин.} \geq 20 \%,$$

где И1, И2, И3, ..., Иn – количество слушателей, которые прошли повышение квалификации и переподготовку кадров, внедрили на своих предприятиях элементы инноваций и получили экономический результат (повышение производительности труда, увеличение экспорта, улучшение качества продукции и др.) Показатели определяются в результате мониторинга сельскохозяйственных организаций, в которых руководящие работники и специалисты проработали не менее одного года после прохождения учебы

$$K \text{ дип.} = \frac{B1+B2+B3+\dots+Bn}{C} \times 100\%;$$

$$K \text{ дип.} \geq 20 \%,$$

где B1, B2, B3, ..., Bn – количество слушателей-выпускников, которые защитили свои дипломные работы по темам, связанным с внедрением в производство инновационных проектов;

C – количество слушателей, прошедших повышение квалификации и переподготовку в рассматриваемом периоде.

Количественными показателями эффективности образования взрослых являются:

– прогнозирование и планирование переподготовки, повышения квалификации и стажировки кадров АПК;

– научно-методическое обеспечение и выполнение образовательных программ.

1. Выполнение плана повышения квалификации и переподготовки руководящих работников и специалистов ДОВ

$$K \text{ пл.} = \frac{C}{П1+П2+П3+\dots+Пn} \times 100\%;$$

$$K \text{ пл.} = 100 \%,$$

где П1, П2, П3, ..., Пn – плановое количество слушателей, которые будут проходить повышение квалификации и переподготовку кадров по различным направлениям.

2. Разработка методического обеспечения образовательного процесса ДПО (ДОВ)

$$K \text{ мет.} = \frac{M1+M2+M3+\dots+Mn}{C} \times 100\%;$$

К мет. $\geq 0,2$ мет. на одного слушателя в год,
где М1, М2, М3,..., Мп – количество методиче-
ских пособий, учебников, учебных пособий, практи-
кумов и др., разработанных на бумажных и электрон-
ных носителях для слушателей ДОВ;

С – количество слушателей, прошедших повы-
шение квалификации и переподготовку в рассматри-
ваемом периоде.

Заключение

Реализация Программы позволит вывести на принципиально новый уровень профессиональную компетентность руководящих кадров и специалистов АПК Союзного государства, внедрить систему непрерывного образования в аграрной сфере в условиях интенсивного развития интеграционных процессов России и Беларуси, что в конечном итоге будет способствовать достижению сбалансированности спроса и предложения на сельском рынке труда, развитию кадрового потенциала в соответствии с качественно новыми целями и задачами развития сельских территорий, устойчивому росту производства продукции АПК и ее экспортного потенциала, повышению жизненного уровня сельского населения и обеспечению продовольственной безопасности Союзного государства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Концепция устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2020 г.: Распоряжение Правительства Российской Федерации № 2136-р от 30.11.2010 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc>. – Дата доступа: 6.03.2013.

2. Государственная программа устойчивого развития села на 2011-2015 гг.: Указ Президента Республики Беларусь № 342 от 01.08.2011 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: president.gov.by/press17275.html. – Дата доступа: 6.03.2013.

3. Матюшенко, В.Ф. Пути повышения эффективности подготовки аграрных кадров / В.Ф. Матюшенко, Н.С. Яковчик // Роль непрерывного образования и вузовской науки в инновационном развитии АПК: материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 26-28 января 2012 г. / Белор. гос. аграрн. техн. ун-т; под общ. ред. Н.В. Казаровца. – Минск: БГАТУ. – С. 341-345.

4. Программа кадрового обеспечения агропромышленного комплекса Республики Беларусь «Кадры 2011-2015 гг.»: Постановление коллегии Минсельхозпрода № 80 от 25.11.2010 г. Режим доступа: mshp.minsk.by/programms/?page=2 – Дата доступа: 6.03.2013.

5. Концепция государственной кадровой политики Республики Беларусь: Указ Президента Республики Беларусь № 399 от 18 июня 2001 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: president.gov.by/press28443.html. – Дата доступа: 6.03.2013.

6. Соглашение о сотрудничестве в области повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов государств-участников Содружества Независимых Государств (Ялта, 25.05.2007) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: dic.edu.ru/documets/internationalakts/2507/. – Дата доступа: 6.03.2013.

Навесной оборотный плуг ПНО-3-40/55



Плуг навесной оборотный ПНО-3-40/55 предназначен для гладкой вспашки старопашотных не засоренных камнями почв с удельным сопротивлением до 0,09 МПа. Плуг агрегируется с тракторами класса 2,0 («Беларус 1221»).

Преимущества разработки:

- регулируемая ширина захвата;
- цена на 30-40% ниже зарубежных аналогов.

Производство плугов освоено на ДН «Минийтовский ремонтный завод».
Изготовлено 37 плугов.
В 2010 году на сельскохозяйственной выставке в г. Москве плуг удостоен золотой медали.

Основные технические данные

Тип.....	навесной
Тип корпуса.....	полувинтовой
Производительность за 1 ч сменного времени, га.....	0,65...1,14
Конструктивная ширина захвата корпуса, мм.....	400/450/500/550
Рабочая скорость движения на основных операциях, км/ч.....	7...9
Масса плуга конструкционная, кг.....	не более 1150
Конструктивная ширина захвата плуга, м.....	1,20/1,35/1,50/1,65