

владеть средствами управления и передачи информации, используя для этого самые разные способы и приемы.

Таким образом, социализация студентов в контексте многосторонней коммуникации при изучении иностранного языка выполняет две основные функции - информационную и коммуникативную, реализация которых происходит как в родной, так и иноязычной среде. Для осуществления эффективной многосторонней коммуникации на иностранном языке специалисту необходимо владеть умениями и навыками иноязычного коммуникативного поведения, усваивать и воспроизводить социальный опыт с учетом различий культур, норм поведения и общения. В процессе социализации, помимо усвоения и воспроизводства социального опыта, происходит формирование собственного отношения к приобретаемым знаниям и умениям, мотивации развития и саморазвития, своеобразное «преломление» полученного опыта как результат взаимодействия личности и среды социального взаимодействия.

#### **Список использованной литературы**

1. Гончарова, Н. Л. К вопросу об иноязычных компетенциях / Н.Л. Гончарова // Сб. науч. тр. Северо-Кавказ. гос. техн. ун-та. Сер. Гуманитар. науки. – 2006. – № 3. – С. 74–77.
2. Бодалев, А.А. Психология общения : избр. психол. тр. / А.А. Бодалев. – 2-е изд. – М. : Моск. психол.-соц. ин-т ; Воронеж : Модэк, 2002. – 256 с.
3. Агапова, С.Г. Основы межличностной и межкультурной коммуникации / С.Г. Агапова. – Ростов н/Д : Феникс, 2004. – 288 с.
4. Карпова, Т.В. Общение в контексте социализации школьника / Т.В. Карпова // Вестн. Адыгейс. гос. ун-та. Сер. 3, Педагогика и психология. – 2013. – Вып. 1. – С. 35–41.
5. Прохоров, Ю. Е. Русские: коммуникативное поведение / Ю.Е. Прохоров, И.А. Стернин. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Флинта : Наука, 2006. – 326 с.

**УДК 631.158:658.32**

*Пашкевич О.А., канд. экон. наук, доцент*

*РГНУ «Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси», г.Минск*

### **СИСТЕМА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ КАК ИНСТРУМЕНТ АДАПТАЦИИ КАДРОВ К ИННОВАЦИОННЫМ ПРОЦЕССАМ**

**Ключевые слова:** труд, модернизация, инновации, персонал, образование, квалификация, мотивация.

**Аннотация:** В условиях инновационного развития АПК, сопряженного со структурными и технологическими преобразованиями, возрастает роль, содержание и направления реализации системы повышения квалификации и переподготовки кадров. Система дополнительного образования становится как инструмен-

том эффективного трудоустройства и адаптации работников, так и перераспределения высвобождаемых работников из отрасли в результате технологической модернизации. В этой связи предложены алгоритм расчетов потребности в подготовке и повышении квалификации кадров, направления регулирования системы дополнительного аграрного образования на макро- и микроуровне, практические меры их реализации.

Изменение профессионально-квалификационной структуры занятости сельского населения, появление новых профессий и специальностей, отвечающих потребностям современного аграрного производства, следует рассматривать как важнейший социально-экономический этап развития республики. В условиях современного производства все больше возрастает значение интеллектуальной деятельности работника, роста его производственной и общей культуры, умения воспринимать и обрабатывать различную информацию.

Основываясь на результатах проведенного анализа, с учетом закономерностей социально-экономических процессов развития общества и специфики развития отрасли, учитывая мнение экспертов и зарубежный опыт подготовки кадров для аграрной сферы нами обоснованы основные принципиальные подходы к совершенствованию системы дополнительного аграрного образования:

систему подготовки и переподготовки кадров следует рассматривать как составляющий элемент непрерывной системы образования и общей стратегии экономического развития аграрной отрасли и отдельной сельскохозяйственной организации;

уровни и субъекты отношений в сфере подготовки и переподготовки кадров следует разграничивать на макро- и микроуровни;

обоснование предложений должно включать как количественные, так и качественные параметры развития исследуемой системы на основе учета факторов, воздействующих на воспроизводство квалифицированных кадров АПК (рисунок 1);



**Рисунок 1. Основные факторы, воздействующие на воспроизводство квалифицированных кадров АПК**

регулирование системы повышения квалификации работников сельского хозяйства должно быть разграничено на долгосрочные и текущие меры, стратегические подходы и текущие задачи.

Цели регулирования системы подготовки и переподготовки кадров нами разграничены на уровни и заключаются в следующем:

*на макроуровне* – развитие государственно-частного партнерства в развитии системы аграрного образования, повышения квалификации и переподготовки кадров;

*на микроуровне* – обеспечение соответствия профессионально-квалификационных характеристик работников требованиям рабочих мест.

Основные направления государственного регулирования включают:

*на макроуровне* – формирование сети образовательных учреждений последипломного образования различных организационно-правовых форм; развитие частных предпринимательских инициатив в сфере последипломного образования; разработку согласованных прогнозов потребности в кадрах и перспективных направлений развития системы последипломного образования;

*на микроуровне* – работу с персоналом и программу его развития, которые должны расцениваться как составная часть организационной структуры предприятия и включаться в стратегический план его развития; подготовку кадров и повышение квалификации, которые являются одним из важнейших направлений работы с персоналом предприятия; затраты средств на приобретение знаний и навыков работников, выступающие как инвестиции в человеческий капитал организации.

Практические меры реализации вышеприведенных направлений включают:

*на макроуровне* – законодательное признание необходимой периодичности повышения квалификации, ежегодной учебы руководящих работников и специалистов по освоению новейших технологий и технологических приемов; постепенный переход на профессиональные методы подбора кадров; планирование и прогнозирование количественных параметров развития системы последипломного образования; создание системы профессионального обучения и подготовки кадров на производстве;

*на микроуровне* – проведение периодической аттестации работников, которая должна выступать неотъемлемой частью общей политики предприятия в работе с персоналом. Ее результаты должны стать программой преобразований производства и повышения квалификации работников, дифференциацией уровня их материального стимулирования. При этом возрастает роль кадровых служб сельскохозяйственных организаций в формировании программ повышения квалификации учреждений образования, форм обучения и оценки его качества.

Совершенствование системы подготовки и повышения квалификации должно осуществляться на основе главного требования – формирование типа работника, отвечающего требованиям рынка труда и адекватно реагирующего на происходящие на нем изменения [1–4]. В современных условиях хозяйствования таковым должен стать работник, имеющий достаточный уровень подготовки для работы на новом технологическом оборудовании.

Оценку эффективности обучения следует проводить по объективным данным путем сравнения результатов деятельности работников до и после обучения, с одной стороны, и по степени удовлетворенности самих работников его условиями и результатами, с другой.

Первая оценка позволяет отслеживать непосредственный, реализующийся в текущих экономических показателях эффект обучения и в обязательном порядке должна подкрепляться материальными стимулами. Вторая оценка носит более опосредованный характер и дает возможность выявить долговременный эффект в том случае, если обучение ставило своей целью дать работникам опережающие, перспективные знания, которые нельзя сразу реализовать в непосредственной работе, но которые могут быть полезными при тех или иных изменениях производственной программы сельскохозяйственной организации. Она является основанием для определения уровня конкурентоспособности работника им самим.

С учетом вышеизложенного, нами разработан алгоритм расчетов потребности в подготовке и повышении квалификации кадров, этапы которого включают:

- прогноз совокупных прямых затрат труда на производство продукции растениеводства и животноводства, который построен с учетом двух вариантов (при постоянных и прогрессивных затратах труда). При этом в основу положены прогнозные данные объемов производства основных видов сельскохозяйственной продукции согласно Государственной программе развития аграрного бизнеса в Республике Беларусь на 2016–2020 гг.;

- оценку шкалы нормативов затрат труда на единицу продукции, которая построена на базе данных исследований с учетом опыта передовых хозяйств;

- расчет потребности в работниках посредством корректировки трудозатрат в человеко-часах на нормативный фонд рабочего времени;

- прогноз численности работников, подлежащих повышению квалификации.

Исследования показали, что вариант прогноза численности работников сельского хозяйства при максимальных и постоянных затратах труда нецелесообразно ложить в основу дальнейших расчетов, так как он консервирует сложившийся уровень производительности труда и с учетом возрастающих объемов производства экстраполирует увеличение их численности. Вариант при минимальных затратах труда на единицу продукции был бы наиболее желательным, однако реальная ситуация показывает, что основания для резкого скачка производительности труда отсутствуют. Наиболее вероятным сценарием является вариант с учетом прогрессивных (постепенно снижающихся) затрат труда на единицу продукции, при котором потребность в работниках сельскохозяйственного производства будет постепенно сокращаться.

В условиях инновационного развития аграрной отрасли потребуется опережающая подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров для конкретных форм осуществления агробизнеса. При этом приоритетное направление должно иметь дополнительное профессиональное образование в направлении формирования компетенций руководителей и специалистов, способных поддерживать внедрение инновационных процессов в сельское хозяйство. Для этого нами разработана программа мониторинга рынка услуг дополнительного образования для отрасли сельского хозяйства [3]. Цель разработки – моделирование потенциальных зон роста дополнительного образования для отрасли сельского хозяйства на основе реконструкции структурных, содержательных и качественных характеристик отношений спроса и предложения образовательных услуг.

Для более полного удовлетворения существующего на рынке аграрной рабочей силы спроса требуется корректировка подготовки кадров на основе изучения

потребностей предприятий АПК и усиления практической ориентированности образования на целевую подготовку кадров. В то же время работодатели должны влиять на определение приоритетов подготовки специалистов, формировать эффективный спрос, выявлять востребованные специальности и профессии. На это должна быть ориентирована долгосрочная политика воспроизводства кадров для аграрной сферы в условиях научно-технических изменений.

Взаимодействие предприятий АПК и учреждений образования рекомендовано осуществлять по следующим вариантам:

на условиях целевой подготовки специалистов, которую финансирует будущий работодатель;

на основе договорных отношений между системой аграрного образования и предприятиями АПК на оказание определенных образовательных услуг;

на условиях подготовки специалистов по гарантийным обязательствам – на основании договора взаимной ответственности. Это касается в большей степени учреждений образования, которые занимают ведущее положение в рейтингах по качеству образовательных услуг.

Следует отметить, что такое взаимодействие позволит совершенствовать систему кадрового обеспечения организаций АПК, сформировать их кадровый потенциал, способный к эффективной трудовой деятельности в условиях инновационного развития, включая подготовку кадров с учетом запросов рынка труда, их переподготовку и повышение квалификации. Это будет предпосылкой реализации Отраслевой программы кадрового обеспечения организаций агропромышленного комплекса «Кадры 2016–2020 гг.».

Подготовка востребованного специалиста-аграрника, обладающего широкой фундаментальной подготовкой наряду с узкопрофессиональными компетенциями, может быть обеспечена только лишь при условии наличия тесной связи между рынком труда и рынком образовательных услуг, сбалансированности интересов, потребностей и требований работодателей и собственников рабочей силы, что позволит снизить проблему закрепляемости специалистов и рабочих кадров в сельскохозяйственных организациях.

Инновационное развитие АПК Беларуси создает необходимость изменения структуры, содержания и технологий в системе профильного образования. Главной задачей учебных заведений (ВУЗов, колледжей и др.) является подготовка менеджеров агробизнеса, а также обучение уже работающих руководителей и специалистов методам организации бизнеса и предпринимательства, менеджмента и маркетинга, внешнеэкономической деятельности, овладения ими новых компетенций, востребованных в условиях функционирования ЕЭАС и других международных интеграционных объединений. В этой связи важное внимание следует уделить количественным и качественным показателям и критериям оценки конкурентоспособности аграрной рабочей силы республики в рамках активизации интеграционных процессов.

### **Список использованной литературы**

1. Зверева, И.А. Профессиональная подготовка кадров для АПК – одно из направлений инновационного развития отрасли / И.А. Зверева, А.Е. Шамин,

Ж.В. Касимова // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2010. – №8. – С. 89–91.

2. Качество образования и совершенствование подготовки кадров для АПК: межрегиональная научно-методическая конференция, 28 ноября 2008 г.: сборник статей / Алтайский гос. аграр. университет. – Барнаул: Изд-во АГАУ, 2008. – 213 с.

3. Пашкевич, О.А. Мониторинг рынка услуг дополнительного образования для отрасли сельского хозяйства: методические основы / О.А. Пашкевич // Актуальные проблемы менеджмента в АПК: м-лы III Междунар. науч.-практ. конф. кафедры управления / Гл. ред. И.В. Шафранская. – Горки: УО «БГСХА», 2017. – С. 46–48.

4. Радомский, Д.О. Основы подготовки персонала к использованию информационных систем управления на сельскохозяйственных предприятиях / Д.О. Радомский // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2011. – №10. – С. 68–70.

УДК 62:378.6:331.101.3

*Якубель Г.И., канд. пед. наук., доцент*

*УО «Белорусский национальный технический университет», г. Минск*

## **ДИАГНОСТИКА И ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ СТУДЕНТОВ (НА ПРИМЕРЕ СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ»)**

**Ключевые слова:** студенты, профессиональное обучение, педагоги-инженеры, профессиональная направленность личности, проблемные задания.

**Аннотация:** Статья посвящена проблеме формирования профессиональной направленности личности студентов в учреждении высшего образования. Представлены проблемные задания частично-поискового и исследовательского характера в качестве средства формирования профессиональной направленности будущего педагога-инженера.

Современные условия общественного развития характеризуются возрастанием роли человеческого фактора во всех сферах жизни. Каждый сталкивался с ситуацией, когда два работника (рабочие, специалисты, руководители), выполняющие одинаковые обязанности и получающие приблизительно одинаковую зарплату, проявляют совершенно разное отношение к своему труду, клиентам, коллегам. Причина кроется в профессиональной направленности личности работника – стержневом, системообразующем качестве, которое определяет ведущие характеристики профессиональной деятельности и в структуру которого входят профессиональная позиция, профессиональные ценностные ориентации, склонности, профессиональное самоопределение, призвание и профессиональные идеалы [1, с. 50].

Формирование мотивационно-ценностной сферы личности специалиста (а значит, и профессиональной направленности) в значительной степени происходит