

Литература

1. Сапун, О.Л. Применение инновационных педагогических технологий в образовании // Междун. Научно-практич. интернет-конф. г. Москва, 22–26 апреля 2019 г., М., МПГУ, С. 754–763.
2. Крючков, Е.Н. Использование инновационных методов в преподавании фундаментальных дисциплин в ВУЗе / Е. Н. Крючков, С. В. Курзенков // Экологическое состояние природной среды и научно-практические аспекты современных мелиоративных технологий: Сб. науч. тр. Вып. 8. Международной научной конференции / под общ. ред Ю.А. Мажайского, В.И. Желязко – М.:ООО «Сам Полиграфист», 2020. – С. 310–312.
3. Курзенков, С.В. Компьютерное тестирование, как элемент образовательного процесса в ВУЗе / С.В. Курзенков, Е.Н. Крючков // Экологическое состояние природной среды и научно-практические аспекты современных мелиоративных технологий: Сб. науч. тр. Вып. 8. Международной научной конференции / под общ. ред. Ю.А. Мажайского, В.И. Желязко – М.: ООО «Сам Полиграфист», 2020. – С. 312–314.
4. Ковалевский, С. Г. Образовательный процесс с применением компьютерных средств обучения // Материалы VIII Международной специализированной научной конференции «Проблемы повышения эффективности образовательного процесса на базе информационных технологий» – Минск: БГУИР, 2015. – 56 с.
5. Усков, И.В. Информационно-коммуникационные технологии как средство развития мотивации учебной деятельности студентов: Дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 Рязань, 2006 146 с. РГБ ОД, 61:06-13/2551
6. Богун, В.В. Развитие мотивации студентов вузов при обучении математике с использованием информационно-коммуникационных технологий // В.В. Богун, В.В. Юдин, Л.Г. Батракова, Ю.П. Поваренков / – Ярославский педагогический вестник – 2014 – № 4 – Том II (Психологопедагогические науки).

УДК 631.158:331.108

К ПРОБЛЕМЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ АПК

Сельманович В.Л., к.с.-х.н., доцент, **Шестаков Ю.Н.**, к.п.н. доцент
Белорусский государственный аграрный технический университет, г. Минск

Реализация инновационных проектов в агропромышленном комплексе, максимальное использование ресурсов сельскохозяйственных предприятий, и, прежде всего, природных, уменьшение степени риска деятельности, удовлетворение и материальных, и духовных потребностей работников данной отрасли требует от руководителей творческого подхода к разрешению проблем, готовности к деятельности в нестандартных ситуациях [1, 2]. Значительная отсталость части сельскохозяйственных предприятий и недостаточная скорость трансфера технологических инноваций в области растениеводства и животноводства обуславливают востребованность как знаний передовых технологий, так и умений их адаптации к условиям конкретного субъекта экономики [3, 5]. Образовательные учреждения должны создавать условия для качественной подготовки кадров АПК, обладающих высоким уровнем сформированности как профессиональных, так и творческих компетенций в профессии.

Творческие компетенции специалиста АПК должны включать знания методов решения нестандартных, изобретательских задач и способов организации творческой деятельности, умения не только решать творческие задачи, но и ставить перед собой новые цели в исследовании проблемной ситуации, навыки творческой деятельности в условиях психологического напряжения [4].

Без инициативных и квалифицированных специалистов невозможно эффективное решение любой задачи. Нужны подготовленные, грамотные, знающие свое дело кадры, а не слабые, безынициативные, инертные, боящиеся самостоятельности и ответственности [5]. Малограмотные и неспособные специалисты - огромная проблема, которая препятствует устойчивому развитию экономики. Такие кадры порой приносят больше вреда, чем пользы. Решить эту проблему сложно: необходимы крупные денежные и материальные вложения, многие годы на подготовку, переподготовку, переобучение, повышение квалификации и т. п.

Посмотрим на нынешний кадровый потенциал АПК, который в своем большинстве более слабый, чем это было в дореформенное время (во времена Советского Союза). Конечно, в хозяйствах работает немало грамотных и предприимчивых руководителей и специалистов, ответственно и профессионально исполняющих свои обязанности. Многие из них хорошо известны, возглавляют лучшие в стране агропромышленные предприятия и эффективные производства. Но большинство слабо соответствует стоящим требованиям, когда необходимы не только крепкие знания в области сельского хозяйства, но и умения их правильно применить в условиях непредвиденности рыночных, природных и иных обстоятельств. Поэтому существует дефицит руководителей и специалистов способных эффективно организовать и вести производство, хозяйствовать в рыночных условиях при постоянно меняющихся природно-экономических условиях.

Почему такое положение имеет место? Кадровый потенциал в АПК за последние годы не только не укрепился, а значительно ослаб. Подобная ситуация усугубляется общей непривлекательностью сельскохозяйственного труда. Но этим далеко не исчерпывается объяснение причин обострения кадровой проблемы. Имеются здесь и иные более скрытые предпосылки.

Надо понимать, что в настоящее время экономическая ситуация стабилизировалась. Восстановились объемы производства, повысилась заработная плата руководителей и специалистов (правда, она по-прежнему продолжает отставать от других отраслей экономики), укрепилась социальная инфраструктура села (современные сельские поселения - агрогородки, насыщенных необходимыми объектами социальной сферы и т.д.).

Но выпускники аграрных вузов все так же не стремятся на работу в сельское хозяйство, остаются в городах. А из сельского хозяйства продолжается отток молодых, способных кадров. Родители «вытаскивают» своих детей из села любыми способами. Кадровый голод усиливается. Сейчас в некоторых хозяйствах уже нет не только достаточного количества квалифицированных механизаторов, водителей, животноводов, но и в первую очередь катастрофически не хватает самих руководителей и специалистов. На должности главных и ведущих специалистов назначаются случайные люди. Сменяемость многих специалистов-отраслевиков и руководителей подразделений быстрая. Сменяемость основной категории - руководителей хозяйств - также вызывает большую обеспокоенность. В среднем в сельском хозяйстве руководители предприятий работают в своих должностях не более 2-х лет.

Идет кадровая чехарда, перемалывание специалистов. Пример: недавнего выпускника, не имеющего достаточного опыта, в спешном порядке назначают на должность руководителя хозяйства, где он оказывается лицом к лицу с нескончаемыми проблемами - огромной кредиторской задолженностью, накопленной за многие предыдущие годы, низкой продуктивностью производства, которую необходимо во что бы то ни стало преодолеть, нехваткой материальных ресурсов и особенно качественных кормов, дефицитом оборотных средств, в первую очередь средств на выплату заработной платы, острой кадровой обстановкой, связанной с тем, что многие рядовые исполнители привыкли к иждивению и асоциальному образу жизни и др. Помимо этого постоянные проверки контролирующих, надзорных органов и постоянное привлечение к ответственности руководителя и специалистов... Помощи в решении этих проблем со стороны местных властей ждать не приходится, а требования по их решению - самые радикальные. Способен ли начинающий специалист с ними справиться? Ответ очевиден!

Такая обстановка является одной из основных причин непомерно быстрой сменяемости руководителей и специалистов сельскохозяйственного производства. Единжды побывав на месте молодого руководителя в депрессивном хозяйстве и столкнувшись с совокупностью проблем, тот ни за что не захочет оставаться больше в сельском хозяйстве. Это уже называется не миграцией, а бегством от скопления массы трудностей. Огромное количество сложнейших задач и несносное административное давление, а иногда и самоуправство местных чиновников не только не позволяют ослабить кадровый вопрос, но и вызывать его обострение. Это коренная задача нынешнего времени в ряде отстающих районов и предприятий.

Кадры надо готовить, помогать, особенно вновь назначенным и молодым. Нельзя оставлять начинающих специалистов сам на сам с массой проблем, многие из которых на первых порах кажутся нерешаемыми. Новых руководителей надо готовить к возможным трудностям. Кадры надо беречь!

К сожалению, действующая ныне в республике система подготовки кадров для АПК в аграрных вузах и иных учебных заведениях не дает необходимых навыков работы в экстремальных условиях, не учит реальному бизнесу и предпринимательству. Не выработан порядок практик, стажировок в ведущих агропредприятиях, бизнес-центрах, как это делают другие страны. Не практикуются даже продолжительные стажировки студентов-выпускников в лучших отечественных агропромышленных предприятиях, а если есть – то организация и качество их проведения вызывает много вопросов. Учебные заведения работают в основном по традиционным программам, во многом похожим на образцы советского периода, придерживаясь раз и надолго устоявшихся направлений и методов преподавания. К разработке примерных учебных планов подготовки специалистов не привлекаются руководители и специалисты сельскохозяйственного производства. Практические занятия, в своем большинстве, проводятся не качественно, а часто формально. Нынешняя практика реального производства во многом существует в отрыве от образовательного процесса, в ней действуют свои законы, непонятные вузовскому обучению. При подготовке специалиста больше внимания следует уделять прикладной, практической стороне дела – в частности, прививать современное экономическое мышление. Менеджерских качеств сегодня не хватает многим, даже очень толковым молодым специалистам. Надо прямо сказать, что большинство руководителей и преподавателей высших учебных заведений сельскохозяйственного профиля не знают реального производства или имеют недостаточный практический опыт работы в сельском хозяйстве. По моему мнению нельзя допускать к обучению будущего специалиста-практика тех преподавателей (особенно по специальным профессиональным дисциплинам), кто сам этой практики не имеет.

«Нельзя управлять (обучать тому...) тем, что не умеешь делать сам» - считаю важным лозунгом при подготовке будущих специалистов и для преподавателей осуществляющих их подготовку. Поэтому выпускники вузов обладают в основном оторванными от практики теоретическими знаниями (в лучшем случае), применить которые в производстве не только сложно, но и невозможно. Спасает иногда лишь стремление отдельных выпускников самостоятельно освоить некоторые важнейшие особенности производства прямо на местах да упрямство и настойчивость, а также природные задатки некоторых молодых людей находить решения трудных задач в непредвиденных условиях. Но это бывает редко. Поэтому после университета приходится обучаться или переобучаться на производстве. Проведенный в свое время в республике эксперимент, когда была назначена группа выпускников аграрных вузов на должности руководителей отстающих сельскохозяйственных предприятий, полностью провалился.

С кадрами необходима системная работа, включая их ориентацию на занятость в сельском хозяйстве и закрепление в производстве. Такой работы пока нет в желаемом результате.

Опыт подсказывает, что профориентацию и подготовку для работы в сфере АПК надо начинать не со студенческих лет, и тем более на последних курсах, а со школьного возраста. Уже выпускников сельских школ надо активно готовить для поступления в аграрные вузы (не только на словах и формально для отчета). Считаю, что необоснованно ликвидировали межшкольные учебные комбинаты, которые для ребят в сельской местности позволяли получать удостоверение тракториста и приобрести навыки работы с сельскохозяйственной техникой. Здесь и трудовое обучение и профориентация. Хорошо чтобы все поступающие в сельскохозяйственные учебные заведения имели направления от конкретного хозяйства и не только агропромышленных предприятий, что вполне естественно, но и школ, а также наиболее авторитетных – учителей, руководителей, специалистов, ветеранов труда и т.д. Такие направления могут способствовать тщательному отбору претендентов на аграрное образование и повышать ответственность как желающих учиться, так и тех, кто рекомендует на учебу [1, 4]. Рекомендации должны иметь узаконенный характер, а рекомендующий - нести ответственность за своего рекомендуемого в течение всего периода учебы и даже во время послевузовского трудоустройства, включая начальные годы работы в сельскохозяйственном предприятии. Равно как и учебное заведение должно в течение определенного периода времени нести ответственность и гарантию качества подготовки за выпускника на законном уровне. Выпускник – это «товар» («продукт») учреждения образования, а поэтому должны быть гарантии и ответственность за качество «товара» учебного заведения со всеми вытекающими последствиями. Такой подход важный начальный шаг к реальному качеству подготовки специалиста и по закреплению кадров на селе.

Важно, чтобы студент с первых дней был ориентирован на конкретное хозяйство и желательную планируемую должность (которое его рекомендовало на учебу или которое он избрал на самом начальном этапе учебной подготовки). Таким образом, все курсовые работы и зачеты по специальным дисциплинам в процессе всего периода обучения, включая и дипломную работу, должны выполняться на примере изначально избранного хозяйства - места будущей работы (а не в случайном предприятии в завершающий период обучения). Все виды производственных и специальных практик студент также должен проходить в «своем» предприятии (выполняя все виды работ на законном основании, назначение на должности и т.д.). Для этого требуется корректировка ряда нормативных документов. В итоге, к началу трудовой деятельности, выпускник уже будет неплохо знать специфику будущей работы и производства, коллектив. Нет необходимости на адаптацию, знакомство с коллективом.

Административным путем закрепить кадры в сельском хозяйстве почти невозможно. Испробованы уже различные методы такого закрепления - централизованное распределение, контроль по трудоустройству, обязательная многолетняя отработка и др. На любой административный метод всегда находится альтернативная хитрость, дающая возможность уйти от нежелаемого места работы. Да и вообще, думается, что администрирование здесь надо исключать. Разве можно эффективно работать по принуждению и ждать пользы от закрепления и насильственного удержания? Эффективно то, что осознанно, в чем есть прямая заинтересованность и к чему имеется тяга. Поэтому кадры следует «привязать» материальными стимулами, жильём, условиями труда и режимом рабочего времени.

Заработную плату и все виды доплат необходимо строго привязать к прибыли (в лучших хозяйствах), к объемам реализации продукции (в средних по экономическому состоянию предприятиях) или к размерам производства валовой продукции сельского хозяйства.

Но это еще далеко не все, что требуется для действительного закрепления руководителей и специалистов на селе. Следует признать, что оплата труда хотя и является важным стимулом, но при рынке не играет доминирующей роли в мотивации и закреплении кадров. При рыночных отношениях самым надежным способом не только для того, чтобы

закрепить кадры, но и создать действенные стимулы для их эффективной работы, является собственность.

Немало важным остается вопрос грамотного и целевого использования молодых специалистов. Нередко отношение к молодым кадрам на производстве требует желать лучшего. Недоверие, использование не по специальности, направление на низкоквалифицированные работы, является довольно распространенным фактом. Это приносит вред как самому делу, так и личности специалистов. Но еще больший ущерб вызывает грубое и унижительное обращение с кадрами со стороны некоторых практических руководителей. Грубость и произвол часто перечеркивают все предпринимаемые меры по закреплению молодежи. Постоянные проверки соответствующих органов, привлечение к необоснованной ответственности и т.д. Кто может терпеть необоснованные и незаслуженные упреки и оценки?

Иногда вместо того, чтобы поддержать молодого специалиста, ему создают обстановку, которая прямо ориентирует на уход.

Надо признать, что факты грубости и попираания личности – распространенное явление. Это присуще не только руководителям предприятий, но и органов управления. И от этого страдают молодые специалисты и опытные работники. От этого страдает дело! Грубые, субъективные разносы вряд ли могут мобилизовать кадры!

Считаю, что для решения проблемы обеспечения кадрами и их закреплению на местах необходимо проинвентаризировать и актуализировать нормативно-правовую базу, устанавливающую льготы и гарантии, расширение приема на условиях целевой подготовки специалистов и оптимизации сроков адаптации молодых специалистов на производстве. Это надо сделать с учетом результатов реального мониторинга проблем и иных предложений молодых специалистов. Зачастую мониторинг проводят с заранее известными выводами и заключениями (что хочется слышать, а не то, что на самом деле). Так проблему не увидим, а значит и решения правильного не будет.

Следует создать гибкую систему опережающего обучения, переподготовки и повышения квалификации в соответствии с потребностью инновационного развития отрасли на основе перспективной потребности в кадрах, запросов рынка труда.

Назрела необходимость оптимизировать структуру аграрного образования через углубление интеграции в системе ПТУЗ-ССУЗ-ВУЗ и повышение качества подготовки специалистов.

Важным является - развитие материально-технической базы учреждений образований через совершенствование работы учебно-научно - производственных региональных центров, внедрение современных информационных, коммуникативных систем и виртуального программного обеспечения профессиональной деятельности будущего специалиста, обеспечение необходимым учебно-лабораторным оборудованием и сельскохозяйственной техникой. Ввести в условиях инновационного развития АПК новые образовательные стандарты, повысить оснащенность учреждений образования лабораторным и аудиторным оборудованием, новейшими машинами, техникой и технологическим оборудованием, которые применяются для ведения сельскохозяйственного производства.

Следует повысить научный потенциал профессорско-преподавательского состава в аграрных вузах через создание перспективного кадрового реестра талантливых молодых ученых и студентов для подготовки преимущественно на соискательской основе кандидатов и докторов наук. Обеспечить им режим наибольшего благоприятствования.

Очень важным является реальная интеграция образования, науки и производства для решения задач подготовки профессионально компетентных специалистов через создание филиалов кафедр в НПЦ НАН Беларуси, на предприятиях АПК и учебно-научно-производственных региональных центров практического обучения. В каждой области определить передовые, эффективно работающие предприятия как базы практического обучения. При этом юридически определить и закрепить ряд преференций льготного

стимулирования предприятия и материального стимулирования руководящих работников и специалистов такого базового предприятия.

Надо существенно пересмотреть подходы в формировании и эффективном использовании резерва руководителей, совершенствовать систему подготовки перспективного резерва руководящих кадров.

Таким образом, из изложенного и далеко не всего сказанного и обозначенного вытекает, что необходимо тщательно продуманное, системное использование всех возможных рычагов в управлении формировании кадрового потенциала для агропромышленного комплекса. Необходимо обеспечить качество подготовки кадров и гарантированную ответственность за молодого специалиста, его адаптацию, становление и закрепление на производстве, как учебных заведений, так и заказчика кадров, управлений сельского хозяйства и продовольствия райисполкомов.

Подводя итог, можно сказать, что проблема дефицита кадров в сфере АПК является проблемой не просто отдельной отрасли, а задачей государственного масштаба. И ее решение лежит в объединении усилий учебных заведений, предприятий АПК и органов власти.

Литература

1. Гусаков, В.Г. Кадры решают все, но не все, или причины противоречий кадровой системы в АПК /В.Г.Гусаков//Аграрная экономика.- 2011.№5.-с.2-11.
2. Попов, А.И. Формирование инновационной готовности экономистов агропромышленного комплекса в открытой образовательной среде / А.И. Попов. В.М. Синельников // Агропанорама. -2016. - №4 (116). - С. 42-48.
3. Пучков, Н.П. Формирование лидерских компетенций в процессе профессионального становления специалиста /Н.П. Пучков. А.И. Попов, А.В. Авдеева // Российский научный журнал. -2009.-№ 3(10). - С.100-111.
4. Сельманович, В.Л. Актуальные направления развития системы дополнительного образования взрослых в сфере АПК / В.Л.Сельманович, Ю.Н.Шестаков.// Техническое обеспечение инновационных технологий в сельском хозяйстве. Сборник научных статей международной научно-практической конференции,- 2020. С. 572-575.
5. Яковчик Н.С., Романюк Н.Н., Бабин В.Н. Опережающая подготовка кадров как ключевой фактор развития агробизнеса через цифровую трансформацию в АПК // Техническое обеспечение инновационных технологий в сельском хозяйстве. Сборник научных статей международной научно-практической конференции,- 2020. С.44-50.

УДК 631.1

ФОРМИРОВАНИЕ АГРАРНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА КАК ОСОБОЙ ФОРМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ

Липницкая В. В., к.э.н., доцент

Белорусский государственный аграрный технический университет, г. Минск

Современный этап развития сельского хозяйства Беларуси требует быстрой и эффективной его адаптации к динамично изменяющейся ситуации, связанной с переходом экономики страны на инновационный путь развития. Как показывает опыт многих стран с рыночной экономикой, результаты их экономической деятельности напрямую зависят от реализации предпринимательского потенциала.

Анализ научно-литературных и сетевых источников, посвященных исследованию предпринимательства как формы экономической активности, позволяет сделать вывод, что предпринимательство представляет собой уникальный фактор производства, благодаря которому приходят во взаимодействие такие экономические ресурсы как труд, капитал, земля. Поэтому целевая функция предпринимательства – это извлечение работником максимальной выгоды на основе использования предприимчивости как особого