

### Литература

1. Постановление Совета Министров Республики Беларусь 12 октября 2007г. №1320 «Об утверждении концепции развития экспорта образовательных услуг в рамках сотрудничества Республики Беларусь с иностранными государствами в 2007-2010 годах».
2. Н. Казаровец, А. Метельский. Интернационализация образования. Проблемы, поиск решения. Журнал «Вышэйшая школа» №1, 2008, с.10-15.
3. Е. Г. Полупанова. Международное сотрудничество в области высшего образования западных стран в контексте инновационности. Журнал «Вышэйшая школа» №1, 2008, с16-19.

## НЕКОТОРЫЕ ПОДХОДЫ ПРИ ПЕРЕПОДГОТОВКЕ КАДРОВ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА АПК

**Чечёткин А.С., к.э.н., доцент, Лазарев Л.П., к.с.-х.н., доцент**  
*Белорусская государственная сельскохозяйственная академия, г.Горки*

Формирование новых образовательных технологий обуславливается сегодня особенностями ситуации. Современное развитие АПК Республики Беларусь характеризуется его инновационной направленностью, необходимостью достижения высоких конечных результатов с минимальными затратами. Эта ситуация предъявляет к образовательным учреждениям и образовательному процессу новые требования.

Прежде всего, слушателям системы переподготовки кадров управленческого персонала необходимы знания, навыки, умения развивать производство на интенсивной основе, на применении эффективных средств производства, способствующих снижению затрат труда, материальных ресурсов и инвестиций в расчете на единицу произведенной продукции.

Эта деятельность имеет два аспекта. Во-первых, технологический – состав и величина факторов производства, во-вторых, экономический – степень доходности результатов труда. В свете этих требований мы обосновываем, что аграрная предпринимательская структура несет полную ответственность за результаты своей хозяйственной деятельности, которая ведется на хозрасчетной основе, на коммерческом расчете. Убыточного производства в агробизнесе не должно быть или оно должно быть очень ограниченным.

Накопленный опыт коллективом факультета повышения квалификации и переподготовки кадров нашей академии, а также кафедры агробизнеса показывает, что эффективность системы переподготовки и повышения квалификации кадров АПК в значительной степени зависит от того, насколько правильно определены и реализуются подходы к повышению заинтересованности реальных и потенциальных слушателей в приобретении ими новых знаний, отвечающим данным требованиям.

В настоящее время на факультете сформировалось несколько направлений в применении методов активного обучения. Следует отметить, что все направления занимают достойное место в учебном процессе, мы их разнообразим и совершенствуем.

Поэтому сказать однозначно, что какое-то направление или форма устарела, и от него нужно отказаться, было бы неправильно.

На кафедре агробизнеса прослеживается устойчивая тенденция переноса центра тяжести в обучении с экстенсивных методов (традиционные методы чтения лекций и проведения лабораторно-практических занятий) на использование интенсивных форм, неотъемлемой частью которых являются методы активного обучения. Однако практика организации учебного процесса на факультете показала, что среди активных мето-

дов обучения должны применяться, прежде всего, деловые игры и кейсы, в которых, предусматриваются близкие к реальности рыночно-производственные ситуации. Посредством игры и решение кейсов, в которых имитируется производственно-экономическая деятельность групп и подгрупп слушателей в условиях рыночных отношений, выявляются активность и степень их участия в работе, инициативность в вопросах планирования, организации и управления. Достаточно успешно указанные цели достигаются в ходе компьютерной игры «Несовершенный конкурент. Использование маркетинга в конкурентной борьбе», в деловой игре «Хозяйство в рынке», различных кейсах.

Кафедра агробизнеса разработала компьютерную программу, предусматривающую тестирование слушателей по всем основным проблемам управления хозяйством. Эта программа имеет многоплановое назначение: обучающее, консультирующее и экзаменующее.

Безусловно, что для более полной реализации методов активного обучения необходимо разрешить ряд проблем, связанных с обеспечением методическими пособиями и раздаточным материалом учебного процесса, с созданием специализированных баз данных для финансово-хозяйственно-управленческих деловых игр.

Во-первых, концепция, методология и организация активных форм занятий требует внесения определенных корректив в традиционный учебно-методический комплекс, касающихся формирования учебных планов и расписания занятий, взаимодействия между организаторами учебного процесса и его участниками, взаимоотношений между участниками.

Во-вторых, требуется систематическое обогащение содержания занятий, ведущим мотивом которого должен стать совместный поиск слушателей и преподавателей новых возможностей для стабилизации экономики своих хозяйств, разработка конкретных программ, существенно улучшающих их экономические и социальные показатели с последующей защитой этих программ перед авторитетной комиссией.

В-третьих, следует стремиться к применению нетрадиционных форм и методов проведения занятий с усиленным акцентом на активные формы, на интенсификацию учебного процесса путем внедрения новых учебно-педагогических технологий.

Нами постоянно отслеживаются произошедшие изменения в качественном составе руководителей хозяйств разных форм собственности по Могилевской, Гомельской и Витебской областям. Обращает на себя внимание, прежде всего повышение удельного веса управленцев с высшим образованием.

Вместе с тем в ходе реорганизации сельхозпредприятий произошла большая сменяемость их руководителей, которые должны (т.е. вновь избранные) пройти переподготовку. При этом желаемой стабилизации состава руководителей хозяйств областей не достигнуто, и в плане повышения квалификации новых руководителей перед нашим факультетом открывается широкое поле деятельности.

Немаловажен и вопрос о том, чему же учить новых руководителей хозяйств, поставленных в жесткие условия конкурентной борьбы на рынке сельскохозяйственной продукции. На факультете стало традицией проводить исследование знаний маркетинговой системы управления, которая, как известно, наиболее адекватна рыночным условиям. В качестве объекта исследования мы берем группы будущих руководителей хозяйств с разными условиями для простого и расширенного воспроизводства.

Мы проводим тестирование при помощи анкетного опроса и с помощью компьютера, перед началом занятий (входной контроль), во время занятий и по окончании обучения.

Тестирование с помощью компьютера (тест «Какой Вы руководитель?») дало следующие результаты: 8,5% руководителей не подходят на роль руководителя, они

скорее по складу своего характера и по знаниям – узкие специалисты, и им надо заниматься своим делом; 26,5% не являются сильными руководителями и им необходимо прислушиваться к мнению вышестоящих руководителей (т.е. декларированная им свобода в хозяйственной деятельности носит иллюзорный характер); 30,5% руководителей способны вывести свои хозяйства из прорыва, но им остро недостает специальных знаний; 34,5% руководителей обладают достаточными управленческими способностями, но им требуется больше внимания уделять кадровым и перспективным вопросам, в частности, бизнес-планированию.

Очень важный вывод для факультета и для кафедры состоял в том, что примерно 85% слушателей (по нашей оценке и по их собственному мнению) нуждаются в повышении квалификации и могут быть обучены. Конечно, обучение – не панацея от неудач на рынке производства и сбыта сельхозпродукции, но это те «правила игры» в системе рыночных отношений, которые вооружают руководителя хозяйства верными ориентирами.

С точки зрения практической направленности и опробования новых прогрессивных технологий организации учебного процесса наиболее показательным является прошедшее обучение на нашем факультете в 2009г. значительной группы будущих руководителей всех форм собственности, которые представляли все районы трех вышеназванных областей. В ходе занятий слушатели путем разбора конкретных ситуаций и дискуссий осваивали методику проведения экономических исследований применительно к своему хозяйству. Заключительный этап повышения квалификации состоял в защите реферата по повышению экономической и социальной эффективности своего хозяйства, в проведении собеседования с каждым слушателем и его аттестации, которая проводилась комиссией под председательством проректора по повышению квалификации и переподготовки кадров с включением в нее квалифицированного состава преподавателей нашего вуза. Результаты защиты реферата, собеседования и аттестации оформлялись протоколом комиссии. Слушатель, подготовивший проект и защитивший его, получал допуск для сдачи комплексного экзамена.

По апробированной методике организации учебного процесса в настоящее время на факультете проходит переподготовку кадровый резерв руководителей хозяйств для всех районов Могилевской, Витебской и Гомельской областей (3,5 месяца обучения).

Заметное влияние на эффективность учебно-педагогического процесса и повышение заинтересованности слушателей в получении знаний оказывают результаты проводимых кафедрами научно-исследовательских работ. Это прослеживается, во-первых, в том, что научная работа преподавателя в области агробизнеса создает возможности для развития его творческого потенциала, а следовательно, обогащает его новыми знаниями и возможностями; во-вторых, в том, что повышение уровня НИР преподавателя оказывает самое серьезное влияние на содержание лекций, практических занятий и в конечном счете, усиливает заинтересованность слушателей в получении необходимой специальности.

В частности, вызывает практический интерес у наших слушателей разработка преподавателями (В.П. Третьяков, Е.П. Колеснева, П.Б. Любецкий и др.) исследований потребительского спроса на продукцию ОАО «Быховский консервно-овощесушильный завод» и др. Мониторинг региональной розничной сети торговли продовольственными товарами. Исследование параметров потребительского спроса на консервированную плодоовощную продукцию в Республике Беларусь- 2009.

Изданное профессором В.С. Обуховичем учебное пособие «Инфраструктура рынка», доцентом Е.П. Колесневой и ст. преподавателем П.Б. Любецким «Рекламная деятельность», профессорами М.З. Фрейдиным и Э.А. Петровичем, доцентами

Н.В.Ефременко и Л.И.Дулевич, и др. «Организация и менеджмент информационно-консультационной службы» широко используется в учебном процессе.

В данной статье не ставилась задача проанализировать проблему на всех уровнях ее существования.

Наша задача была показать только отдельные аспекты повышения заинтересованности слушателей в системе переподготовки и повышения квалификации кадров АПК.

## ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ АПК

Латушко М.И., к.э.н., доцент

*Белорусский государственный аграрный технический университет, г. Минск*

В теории и практике исследования качества образования, все чаще отражается идея необходимости интенсифицировать процесс повышения квалификации руководящих кадров и специалистов АПК на основе интеграции всех видов профессиональной деятельности данного персонала, в том числе по самообразованию и повышению квалификации.

Определим, с учетом каких закономерностей должен строиться эффективный процесс повышения квалификации, каковы наиболее существенные и повторяющиеся связи в учебном процессе, реализация которых позволяет добиться качественно более высоких результатов. Повышение квалификации можно рассматривать как результат, как процесс, как целостную образовательную систему [1]. Первое предполагает продуктивные изменения профессиональных и значимых качеств руководителей и специалистов вследствие их обучения в учреждениях повышения квалификации. Второе означает целенаправленный процесс обучения слушателей, сопровождающийся фиксацией изменений профессионального уровня обучающихся. Третье - часть системы непрерывного профессионального образования, институтированная на различных уровнях (институты повышения квалификации (ИПК), курсы переподготовки и т.д.). Она включает в себя формальные и неформальные объединения слушателей.

По определению, качество повышения квалификации – это обобщающий показатель, отражающий совокупность иерархически организованных социально значимых свойств (характеристик, параметров), обуславливающих возможности по реализации целей профессионального развития персонала АПК. Для эффективного управления качеством повышения квалификации, нужно, как минимум, иметь представление о его структуре. Последняя может быть представлена в виде модели, отображающей основные элементы системы повышения квалификации.

Предлагаемая модель имеет три уровня. Верхний уровень отражает качество всей системы. Средний - качество параметров системы. Нижний - качество показателей, характеризующих каждый из этих параметров. Тогда суммарное качество показателей дает качество параметра, а суммарное качество параметров - качество всей системы. Каждый параметр характеризуется различным набором (проявлением) показателей.

Первый параметр «*качество условий*», в которых функционирует система повышения квалификации, включает в себя показатели финансирования, нормативно-правового обеспечения функционирования системы повышения квалификации, санитарно-гигиенических условий образовательного процесса в учреждениях повышения квалификации, морально-психологические условия. Параметр «*качество субъектов*