

инкубаторы для дальнейшего формирования из них конкурентоспособных предпринимателей, менеджеров государственных предприятий.

Таким образом, для успешного развития инновационных профессиональных качеств у студентов, слушателей институтов повышения квалификации необходимо создавать условия для приобретения ими определенного предпринимательского практического опыта в своей будущей профессиональной деятельности посредством организации более эффективного прохождения студентами, слушателями производственной практики.

Целесообразно практиковать оценку динамики наличия указанных выше качеств у студентов, слушателей в процессе прохождения учебной, производственной практики на основе диагностики их у них накануне и после прохождения производственной практики.

## **ПРОБЛЕМА СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОЦЕССА ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗЕРВА КАДРОВ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА РЕСПУБЛИКИ**

**Хурс М.Н., к.соц.н.**

*Институт социологии НАН Беларуси*

Агропромышленный комплекс (АПК), наряду с топливно-энергетическим, является одной из основных жизнеобеспечивающих отраслей страны и системная работа по их инновационному обновлению является одним из базовых условий достижения целей ее развития, обеспечения национальной независимости и суверенитета.

Жизнь убедительно подтверждает правильность избранного государственной властью страны внутривнутриполитического курса по комплексному возрождению села, ускоренному развитию и инновационному обновлению своего экспортно ориентированного агросектора.

Очевидно, что не сделай наша власть своевременно этого мудрого и дальновидного шага – страна, в условиях природных катаклизмов текущего года, оказалась бы в совершенно иных экономических условиях и ситуации с обеспечением продовольствия.

Конечно же, эту политику воплотили в жизнь люди. В достигнутом успехе по ее реализации, как нам представляется, в полной мере проявились зрелость и высокий профессионализм кадров отрасли: от рядового механизатора, специалиста, руководителя предприятия, до руководителя и специалиста регионального уровня и аппарата Министерства.

Кадры – решают все!

Этот емкий лозунг – призыв советской партийной системы давно стал аксиомой, основным механизмом социально-экономического прорыва или инструментом реализации национальных целей развития стран, серьезно думающих о своем будущем.

Это – вдвойне справедливо и для нашей страны, у которой этот прорыв возможен только за счет рачительного использования, количественного приращения и постоянного повышения качественного уровня «человеческого капитала» – кадрового и интеллектуального потенциала страны. Мы не можем, как Россия и некоторые другие страны, регулировать процесс социально-экономического развития и свое благосостояние расточительной эксплуатацией природных богатств своих недр. У нас – другой путь: светлые мозги (интеллектуальный потенциал) и умелые руки (квалификация производственного персонала). Тем более, что, как показывает жизнь, и эти, счастли-

вые возможностью отрегулировать свое благосостояние нефтегазовым краном страны, все в большей степени проявляют озабоченность состоянием своих умов и квалификацией производящих необходимые жизненные блага рук; ищут более надежные, эффективные пути социально-экономического развития.

Наиболее характерным примером вышесказанному является Россия, диаметрально поменявшая в последнее время выбор путей развития страны на перспективу и перешедшая от оголтелой критики белорусского выбора экономической стратегии на перспективу и приоритета по развитию агросектора к заимствованию нашего опыта в этих вопросах.

Но, просто поменяв ориентиры в использовании новых путей и механизмов развития, его конечных целей вряд ли удастся достигнуть. Очевидно, что, с выбором новых векторов развития любой страны, перед ней сразу же встает во весь рост, сложнейшая в организационном, длительная по времени и весьма затратная, в экономическом плане, проблема необходимого, принципиально совершенно иного кадрового обеспечения важнейших отраслей экономики на всех уровнях и, в первую очередь, агропромышленного комплекса.

Беларусь, ранее других постсоветских стран осознавшая значимость ускоренного инновационного развития агросектора своей экономики, сразу же в полной мере столкнулась с этой острейшей проблемой. Выявилось, что, даже с таким относительно высоким, по сравнению с другими постсоветскими странами, уровнем научного и профессионально-квалификационного потенциала АПК, нам требуемого прорыва в его развитии без выполнения ряда базовых условий не совершить и конечных целей развития – превратить его из дотационного в высокорентабельный, экспортно ориентированный сектор экономики – не достичь.

В этой связи, проблема кадрового обеспечения АПК на современном уровне становится главным звеном, базовым условием успеха его развития.

Очевидно, что сложившаяся еще в советское время традиционная система подбора, расстановки и обучения кадров, повышения их квалификации, формирования резерва и работы с ним без ее кардинального реформирования и модернизации не обеспечит выполнения в полном объеме поставленных перед отраслью задач. Она абстрактна, глобальна, ориентирована на, преимущественно, экстенсивное развитие агросектора. И, хотя, в ее основе лежат, в принципе, пригодные для создания новой системы кадрового обеспечения концептуальные подходы и организационные решения, ее в неизменном виде нельзя переносить в новые условия. Это должна быть новая, гибкая, своевременно откликающаяся на возникающие проблемы этой сферы, специфическая и саморазвивающаяся система. Создать такую систему, полагаясь только на интуицию ответственного за это направление руководителя (сколь бы квалифицированным и ответственным он ни был), практически не реально. Любое его решение по созданию современной системы работы с кадрами должно базироваться на развитом научном обеспечении этого сложнейшего и многоаспектного процесса глубокой, всесторонней, комплексной социологической проработке ее правового, экономического и, в особенности, социального аспекта, исходной ситуации, опыта других стран.

Такой подход позволит максимально исключить возможные здесь ошибки, снизить цену риска, экономические, политические и социальные издержки; через системную, постоянную обратную связь корректировать управленческое воздействие с целью повышения его эффективности. Понятно, что любое, даже разовое, исследование какого-либо аспекта проблемы что-то подскажет управленцу, придаст ему больше уверенности при принятии решения. Вместе с тем, практика убедительно доказала, что максимально полезной для решения проблемы создания и развития современной и от-

вечающей целям развития АПК системы кадрового обеспечения социологическая наука сможет стать, если будет задействована комплексно, в мониторинговом режиме.

Причем, ставя основной своей целью научное сопровождение процесса подготовки, переподготовки, повышения квалификации и формирования резерва кадров АПК социологический мониторинг на практике должен охватывать все ее основные аспекты. Без знания ситуации и сути проблем его развития управленцы АПК не смогут в полной мере выполнить поставленные задачи по достижению уровня качества кадрового обеспечения отрасли.

Социологический мониторинг позволит им увидеть взаимосвязь различных ее аспектов, динамику процесса, выявить в ранжированном виде основные проблемы и подсказать наиболее целесообразные и эффективные пути их решения.

Как нам представляется, при осуществлении мониторинга процесса подготовки, переподготовки, повышения квалификации и формирования резерва кадров АПК перед социологической наукой должны ставиться следующие задачи:

1. Изучение уровня обеспеченности кадрами предприятий и организаций АПК, их профессиональной мотивированности, причин текучести кадров; степени их удовлетворенности условиями труда, быта и досуга, материальным и моральным стимулированием труда, социально-психологическим климатом в трудовых коллективах.

2. Изучение эффективности системы подготовки, переподготовки, повышения квалификации, формирования резерва кадров АПК.

3. Изучение профессиональной мобильности, восприимчивости к инновациям, условий и мотивированности к участию в освоении новых машин и технологий, энерго- и ресурсосбережении на производстве и в быту, изучению и освоению передового опыта по развитию национальных агропромышленных комплексов наиболее экономически развитых стран и, в первую очередь, Китайской Народной Республики, являющейся миру (во-многом непонятный ему) феномен бурного прорыва в важнейших отраслях экономики.

Как нам представляется, особенно поучителен китайский опыт по развитию АПК: располагая практически вдвое меньшей территорией, чем Россия и более чем на порядок выше численностью населения, КНР не только обеспечила свою продовольственную безопасность, но и выступает экспортером по многим продовольственным товарам.

4. Изучение степени информированности трудовых коллективов и населения, проживающего в сельской местности, о Государственных, отраслевых и региональных программах и мерах по развитию АПК, общественного мнения по оценке хода их реализации и эффективности полученных результатов, мотивации и условий личного участия руководителей и специалистов агросектора в его развитии на основе непрерывного совершенствования материально-технической базы, организационной структуры и системы управления на всех ее уровнях.

5. Отдельной значимой задачей мониторинга, на наш взгляд, является налаживание надежной обратной связи руководства отрасли и его региональной структуры с трудовыми коллективами и сельским населением с тем, чтобы через системное изучение их реакции на те или иные решения повышать эффективность управления АПК.

Организационно необходимое социологическое обеспечение работы с кадрами в АПК может быть реализовано в виде создания при Институте повышения квалификации кадров АПК специализированного на данной проблеме научно-исследовательского Центра (Лаборатории) или через заказ данного социологического мониторинга Министерством профильному ведущему НИИ республики.

Финансирование НИР по данному мониторингу может осуществляться как целевым порядком, так и на условиях хозяйственного договора Министерства с ведущей научной социологической организацией республики.

Следует заметить, что задача кадрового обеспечения АПК не такая простая, как может показаться не посвященному в суть проблемы. Как показывает жизнь, в создании современной, адекватной новым задачам, системы кадрового обеспечения агросектора национальной экономики предстоит достаточно тернистый и долгий путь и пройти его необходимо взвешенно, спокойно и осмыслительно, чтобы, желая большего, не растерять того, что уже имели и имеем.

Кадры АПК имеют свою профессиональную специфику. Их подготовка, во многом, сродни подготовке научного работника. Работе на земле надо учиться всю жизнь, специалист агросектора, как и ученый, обречен на постоянную работу над повышением своего профессионального уровня, осмысление опыта, вечный поиск.

Как показывает практика, нынешний кадровый контингент отрасли без прохождения соответствующей уровню новых задач переподготовки и повышения квалификации их решение в полном объеме обеспечить не сможет.

Это должны будут делать специалисты иных менталитета и кругозора, понимающие сложность новых задач, стоящих перед АПК, суть инновационного пути его развития, с экономическим, экологическим и гуманитарным мышлением; нацеленные на постоянный поиск мер и путей повышения уровня своего профессионализма. Причем, эти требования в наибольшей степени и, в первую очередь, относятся к управленческим кадрам: от предприятия до руководства отрасли.

В этом плане, как нам представляется, система работы с кадрами в АПК должна быть дополнена специальными подразделениями по всем аспектам (подготовка, переподготовка, повышение квалификации, формирование резерва и работа с ним).

В центр этой сложнейшей и многоаспектной работы необходимо поставить задачи по созданию системы подготовки кадров высшей квалификации: докторов и кандидатов наук. По нашему мнению, именно эти кадры должны стать авангардом необходимого прорыва в ускоренном развитии АПК. Эти кадры должны создавать методологическую и методическую базу инновационной экономики агросектора, разрабатывать механизмы и технологии практической реализации целеполагания в его инновационной сфере, генерировать и аккумулировать новые идеи, обеспечивать научное сопровождение процесса разработки и реализации прогнозов развития отрасли по основным и наиболее значимым направлениям.

Как показывает мировой опыт, для стран с ограниченным собственным энерго-сырьевым ресурсом ускоренное развитие АПК, повышение его вклада в экономику, является основным и наиболее продуктивным механизмом обеспечения целей развития республики уже на ближайшую перспективу.

Кроме того, для нашей страны увеличение экспорта продукции агросектора будет своеобразным и весьма надежным страховым полисом не только на рынке энергоносителей, будет способствовать росту возможностей экономики по обеспечению жизненного уровня и социальной защиты населения, аналогично передовым европейским странам.

Как показывает анализ уже нынешних экспортных возможностей нашего агросектора, поставленная задача по достижению к 2015 году экспорта продовольствия в объеме 10 миллиардов долларов США – вполне реальная и посильная АПК задача.

Отнесение АПК к основным приоритетам развития экономики республики на перспективу является весьма дальновидной и своевременной мерой, реализация которой, как нам представляется, придаст необходимый динамизм этому процессу.

Чтобы кадры АПК действительно могли решить все и в полном объеме стоящие перед ними новые задачи, работа с ними должна быть поставлена на научную основу.

Создание качественной базы надежного социологического обеспечения процесса подготовки, переподготовки, повышения квалификации, формирования резерва кадров АПК и работы с ним, как нам представляется, должно стать центральным звеном в работе по практической реализации данной задачи.

Материально-финансовые затраты на это обеспечение начнут окупаться практически уже на первых этапах работы, а при достаточном развитии системы мониторинга эта самоокупаемость обернется прямой и весомой прибылью. В этом мы абсолютно убеждены. Как показывает практика, социологическая наука, при ее надлежащем действовании, дает значительный эффект и на равных конкурирует с естественными, техническими, экономическими и другими науками.

Чем быстрее в отрасли будет организован социологический мониторинг сложной, многоаспектной и трудоемкой работы с кадрами, тем более весомым будет ее конечный результат.

Причем, польза здесь будет обоюдная. С одной стороны, социологическая наука будет способствовать ускорению развития АПК, росту имиджа отрасли и привлекательности работы в ней.

С другой стороны, доказав свою высокую полезность на этом приоритетном направлении, социологическая наука сможет повысить также и свой престиж в обществе, востребованность в других сферах, получит новый мощный импульс своему развитию.

## РАЗВИТИЕ РЫНКА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК МЕХАНИЗМ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ

Ананченкова П.И.

*Академия труда и социальных отношений, г. Москва, Россия*

Вопросы эффективного развития российских организаций и их персонала являются одними из актуальнейших научных задач и диктуют изменения требований к подготовке высококвалифицированных и конкурентоспособных сотрудников. Поэтому в последние годы в России расширяются действия в области профессионального развития человеческих ресурсов не только на всех уровнях системы профессионального образования, но и в рамках частных инициатив отдельных коммерческих компаний, которые активно внедряют и развивают программы внутрикорпоративного обучения своих сотрудников. Однако, наибольшей популярностью и востребованностью у работодателей и у работников пользуются различные краткосрочные программы, относящиеся к системе дополнительного профессионального образования (ДПО).

Российский рынок дополнительных профессиональных образовательных услуг начал свое формирование в 90-х годах прошлого столетия, когда появились не только первые негосударственные учебные заведения, предлагавшие свои образовательные услуги на коммерческой основе, но и начали функционировать разнообразные тренинг-центры, учебные ассоциации, бизнес-школы и т.д. Рынок дополнительного профессионального образования (ДПО) по-прежнему находится в процессе своего становления и развития.

Система ДПО функционирует на основе Конституции Российской Федерации и Закона Российской Федерации «Об образовании» и занимает определенное место в