

ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА В УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ СЕЛА

Кузьменко Т.В., к.соц.н.
ГНУ «Институт социологии НАН Беларуси»

Повышение эффективности аграрно-промышленного комплекса, модернизация производственной базы сельхозпредприятий и использование современных производственных технологий предъявляют новые требования к квалификации работников. Рост образовательного и квалификационного ресурса выступает одним из важнейших условий, обеспечивающих инновационно-устойчивое развитие агропромышленной сферы в рыночных условиях. Это обуславливает необходимость пересмотра существующих подходов к подготовке и повышению квалификации кадров АПК на основе выявления и анализа образовательных потребностей всех категорий работников села. Ежегодный мониторинг, проводимый Институтом социологии НАН Беларуси, показывает, что пятая часть сельчан нуждается в повышении квалификации. Об остроте проблемы свидетельствуют данные республиканского опроса работников села, проведенного сектором социологии села Института социологии НАН Беларуси в 2009 г. (опрошено 1000 трудоспособных жителей агрогородков и сел, выборка квотная), согласно которым чувство страха и тревоги в связи с необходимостью освоения новой техники и технологий на своем рабочем месте испытывают 21,6% работников села, у 21,5% такие ощущения вызывает перспектива переобучения и смены профессии.

Особое место в решении проблем подготовки кадров для аграрной сферы занимают вопросы обучения и повышения квалификации управленческих кадров агропромышленной сферы. Переход к рыночным условиям хозяйствования обусловил значительные изменения в работе руководителей сельхозпредприятий, связанные, прежде всего, с ростом числа управляемых объектов, объема управленческих задач, количества принимаемых срочных решений. Руководитель сельхозпредприятия сегодня уже не может работать «по старинке». Изменения в их деятельности связаны как с модернизацией производственной сферы – внедрением новых производственных технологий, освоением новой техники, так и с расширением самостоятельности предприятий и необходимостью самостоятельно определять стратегию своего развития, искать рынки сбыта произведенной продукции.

Происходящие изменения требуют от руководителей освоения новых методов работы, а для большинства из них это означает необходимость смены парадигмы управленческой деятельности в целом. Прежде всего, это предполагает предъявление высоких требований к профессиональной компетентности руководителей, к их умениям быстро адаптироваться к нестандартным ситуациям и принимать соответствующие нестандартные решения. Особое значение в таких условиях приобретает систематическая актуализация, обновление профессиональных знаний и умений в области управления, а также специализация, углубление знаний в отдельных сферах деятельности. Инновационный потенциал руководителей и специалистов сельхозпредприятий во многом определяется их профессиональными качествами, накопленным опытом, знаниями, уровнем образования и квалификации. Накопление образовательного и квалификационного ресурса расширяет возможности приспособления к конкурентным требованиям, позволяет сравнительно быстро оценивать особенности внешней среды и вырабатывать рациональную стратегию приспособления [1, с. 37].

Сегодня, ввиду сложности и масштабности поставленных перед агропромышленным комплексом задач, современному сельскохозяйственному производству нужны

специалисты-профессионалы с высоким уровнем квалификации в конкретной сфере деятельности, обладающие также навыками управленцев-менеджеров, способных реализовать принятые решения, и системных аналитиков, обеспечивающих научную основу управления. Это обусловлено тем, что очень часто специалист, работающий на сельскохозяйственном предприятии, одновременно выполняет и функции руководителя.

Важнейшее значение для современного управленца в сельскохозяйственном секторе имеет возможность постоянно повышать свой квалификационный ресурс, доступ к новейшей информации в области управления агросферой. Согласно результатам опроса руководителей и специалистов сельхозпредприятий республики, проведенного сектором социологии села Института социологии НАН Беларуси в 2009 г. (было опрошено 100 руководителей и специалистов сельхозпредприятий, выборка квотная), большинство опрошенных представителей управленческого корпуса (67,4%) считают, что их квалификация соответствует требованиям, предъявляемым профессией. Вместе с тем, только пятая часть руководителей и специалистов (19,8%) заявила о том, что не ощущает потребности в каких бы то ни было новых знаниях и информации для более успешного выполнения своей работы. Представители управленческого корпуса испытывают потребность в современной информации о специфике своей работы, в овладении навыками работы с компьютерной техникой, актуальными представляются получение знаний о технике и новых технологиях, информации о новинках в области агропромышленного производства, а также знание трудового законодательства. Таким образом, приоритетным для специалистов и руководителей сельхозпредприятий является получение современных знаний, позволяющих им решать конкретные, вытекающие из будней управленческого труда, задачи.

Сложность управляемых объектов, комплексность решаемых управленческих задач и выполняемых управленческих функций с одной стороны, и отсутствие доступной информации, знаний – с другой обуславливают ряд трудностей в работе специалистов и руководителей предприятий аграрной сферы. Сравнительный анализ результатов опроса руководителей и специалистов с данными опроса работающего сельского населения показывает, что у представителей системы управления гораздо чаще возникают трудности в работе, чем у работников, чей труд не связан непосредственно с выполнением управленческих функций. Большинство опрошенных руководителей и специалистов (67,4%) отмечают, что им стало сложнее трудиться на предприятии. О том, что у них практически не возникает трудностей в работе, заявили только 14,4% специалистов и руководителей. Основные проблемы, с которыми сталкиваются представители аграрного истеблишмента, связаны с увеличением объема работы (так считают 43,3% опрошенных экспертов), повышением норм и требований к качеству выполняемой работы (22,2%), с необходимостью выполнения сверхурочных работ (18,9%), а также с необходимостью овладения новой техникой, оборудованием, новыми производственными операциями (8,9%).

Природа управленческой деятельности подразумевает высокую активность, мобилизацию интеллектуальных, организационных, творческих способностей и ресурсов руководителя, а высокие нагрузки, ненормированное рабочее время и личная ответственность за все происходящее на вверенном объекте – норма для современного руководителя предприятия.

Успешность реализации управленческих, организационных способностей во многом зависит от восприятия специалистом своей работы. Как показывают результаты опроса, большинству специалистов и руководителей (68,5%) нравится их работа (7,6% не нравится, 23,9% затруднились с ответом). Значительная часть опрошенных (42,2%) воспринимает свою работу как очень трудоемкую, интересной ее считают 36,7% респондентов, 15,6% – творческой, а 12,2% – однообразной. Причем последние

характеристики детерминированы профессиональным статусом работника. По мере повышения профессионального статуса увеличивается интерес к работе и творческая компонента выполняемых функций. Среди тех, кто считает свою работу однообразной, рабочих в два раза больше, чем специалистов среднего и высшего звена, а интерес к ней испытывают в основном специалисты.

Таким образом, переход к новым условиям хозяйствования определил необходимость обновления профессиональных знаний для всех категорий работников сельхозпредприятий, особенно актуальна эта проблема для руководителей и специалистов. В этой связи расширение возможностей для получения современной информации по вопросам управления сельхозпредприятием, обмена опытом в форме семинаров, форумов, консультаций, курсов, дистанционных форм обучения принесет неоспоримую пользу для повышения эффективности работы предприятий аграрной сферы.

Литература

Макарова М.Н. Труд в обществе знаний. Образование под вопросом: Стратегии воспроизводства образовательного потенциала в современном обществе / М.Н. Макарова. – М.: Издательство ЛКИ, 2007. – 168 с.

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ МОЛОДЕЖИ КАК ОСНОВАНИЙ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Гилевская Л.П.

Институт социологии НАН Беларуси

Кадровый потенциал рассматривается как совокупность сил, возможностей, мощностей и способностей работников воплощать свои знания и умения с целью обеспечения жизнеспособности и перспективного развития предприятия или фирмы. В кадровом потенциале интегрируются личностные свойства, работоспособность, профессионально-квалификационные знания, умения, опыт, творческий потенциал, способности и ориентации личности. Во многом перспективное развитие той или иной отрасли, в том числе и агропромышленного комплекса, определяется эффективностью труда персонала, основанием которого являются его (персонала) социальные качества.

Приведем результаты социологического исследования по качественным идентификациям молодежи Беларуси*. Итак, данные анкетного опроса показали, что, отвечая на вопрос «В какой степени вам присущи следующие качества?», наиболее распространенными характеристиками среди молодежи, которыми опрошенные обладают в достаточной мере, оказались следующие: ответственность, которая характерна для 74,7%, работоспособность – для 74,0%, исполнительность – для 73,4%, самостоятельность – для 73,1%, энергичность – для 70,7%, дисциплинированность – для 69,4%. За ними следуют – умение адаптироваться (64,3%), способность достигать цели (59,3%), требовательность (53,7%), умение рисковать (52,1%), инициативность (51,8%), предприимчивость (50,9%). Завершают данный набор способность к самоорганизации (49,4%) и потребность в самообразовании (44,6%). Таким образом, характеризуя социальный портрет современной белорусской молодежи, опираясь на те качества, которые являются доминирующими по самооценкам данной группы, можно сказать, что: по части «ответственность», которую приписывает себе преобладающее большинство

* Материалы подготовлены на базе научно-исследовательского проекта с БРФФИ, грант «Мониторинг экономического положения и социального самочувствия населения регионов Северо-Западного федерального округа РФ и Беларуси» № ГО9Р-031 от 15.04.2009 г.