

УДК 378:331.108.2-22(476)

**ИННОВАЦИОННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ – ОСНОВЫ УКРЕПЛЕНИЯ  
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА БЕЛОРУССКОГО СЕЛА**

**Чечеткин А.С., к.э.н., доцент; Петрович Э.А., к.с.-х.н., профессор  
Белорусская государственная сельскохозяйственная академия, г.Горки**

Переориентация экономики на инновационный путь развития является одной из стратегических задач Государственной программы устойчивого развития села на 2011 -2015 годы. Целью инновационного развития национальной экономики Беларуси является формирование новой технологической базы, обеспечивающей высокий уровень конкурентоспособности национальной экономики на внешних рынках. Фундаментом инновационного общества является экономика, основанная на знаниях основными чертами которой является интенсивное использование человеческого капитала и высоких технологий. Экономика знаний предъявляет новые требования к системе образования, ее моделям, методам и формам, позволяющим подготовить специалистов к трудовой деятельности на качественно новом уровне.

Сегодня обозначился растущий разрыв между квалификацией кадров и потребностями экономики, переходящей на инновационную модель развития. Требуются специалисты, способные к разработке, технологическому сопровождению и внедрению в практику новых идей и проектов. Специалист должен быть готов не только к самостоятельному освоению новых знаний, но и иметь инновационное креативное мышление, способное моделировать новое информационное содержание. Требования к квалификации будущего специалиста являются ключевыми и должны определяться образовательными стандартами, увязанными с потребностями практики и социальным заказом общества.

Проблема кадрового обеспечения инновационной деятельности требует реорганизации национальной образовательной системы на инновационный путь. Инновационное образование можно определить как процесс подготовки специалистов, ориентированных на решение социально-экономических проблем методами моделирования явлений и процессов, прогнозирования будущего, способных к разработке, восприятию и внедрению в практику инновационных технологий, принятию нестандартных решений в проблемных ситуациях, направленных на создание конкурентоспособной продукции и улучшение качества жизни.

На первом съезде ученых Республики Беларусь инновационное образование определено как организация учебно-методической, воспитательной и научно-образовательной деятельности, при которой у будущих специалистов формируются стимулы и навыки для создания нового конкурентоспособного продукта, доведения его до потребителя и, как результат, улучшения качества жизни.

Ключевым вопросом конкурентоспособности специалиста АПК становится в настоящее время непрерывность образования, т.е. постоянное обновление знаний и умений через систему переподготовки и повышения квалификации кадров.

В материалах Совета Европы по культурному сотрудничеству констатировалось, что образование взрослых должно не просто давать возможность личности адаптироваться к изменяющимся обстоятельствам, оно должно занять позицию, чтобы вооружить каждого индивидуума умением справляться с многочисленными неопределенными ситуациями.

Проблема перехода к инновационному аграрному образованию имеет ряд своих специфических особенностей и трудностей. Это прежде всего связано с тем, что в силу известных причин за годы перестроекных процессов (с 1990 по 2011гг.) село поте-

## ПЛЕНАРНЫЕ ДОКЛАДЫ

ряло 36,7 тыс. специалистов с высшим и среднеспециальным образованием, в т.ч. 11 тыс. с высшим или 38,5 и 34,4 % к уровню 1990 года. В результате сельское хозяйство оказалось единственной отраслью, где численность кадров, имеющих профессиональное образование, за годы рыночных реформ не увеличилось, отраслью, которая по удельному весу лиц с высшим и среднеспециальным образованием стала занимать последнее место среди всех отраслей народного хозяйства. Текущесть и сменяемость руководителей и специалистов, низкая их закрепляемость на производстве, приобрели угрожающие размеры и становятся первопричиной низкоэффективного производства. Дефицит профессиональных кадров, невысокий уровень их квалификации, не позволяют принимать правильные решения в повседневной деятельности в условиях быстрых изменений рыночной конъюнктуры на фоне жестких требований вышестоящих управленических органов.

За период реализации Государственной программы возрождения и развития села подготовлено для села более 16 тыс. специалистов с высшим образованием и 23 тыс. со среднеспециальным, что при нормальном закреплении позволило бы в основном решить кадровую проблему села. Однако пополнение сельскохозяйственных организаций молодыми специалистами происходит очень медленно. В среднем по республике количество специалистов с высшим образованием за период с 2001 по 2012 год снизилась на 1044 чел. Однако в силу общего снижения численности руководителей и специалистов 80,3 до 61,9 тыс.чел. удельный вес специалистов с высшим образованием увеличился за этот период с 32,8% до 40,9%. Сложились заметные отличия в динамике кадрового потенциала между областями. За эти годы при росте удельного веса специалистов с высшим образованием их количество повысилось только в Минской (+4,5%) и Гомельской (+5,7%) областях (табл.1).

В последние годы благодаря принимаемым мерам количество руководителей и специалистов увеличилось. Только за 2011-2012 годы число руководителей и специалистов с высшим образованием увеличилось по сельхозорганизациям республики на 1736 человек, в т.ч. в Брестской области на 121 чел., в Витебской уменьшилось на 264 чел., в Гомельской увеличилось на 342 чел., Гродненской на 121 чел., в Минской на 269 и Могилевской на 223 чел. Приведенные показатели улучшения качества кадрового потенциала по областям были бы более весомыми, если бы ряд районов не снизили количество руководителей и специалистов с высшим образованием. Так, в Брестской области только за 2011 год снижение этой категории специалистов на 110 чел. допущено в 8 районах, в Витебской – на 55 чел. в 10 районах, в Гомельской области на 24 чел. в 5 районах, в Гродненской на 40 чел. в 7 районах, в Минской на 174 чел. в 13 районах, в Могилевской на 90 чел. в 4 районах.

Исследования показывают, что в тех областях и районах, где достигнут достаточно высокий удельный вес руководителей и специалистов, имеющих высшее образование, закрепляемость молодых специалистов наиболее высокая (табл.2). Так, в Брестской области - это Брестский и Каменецкий районы, в Витебской – Оршанский, Голочинский, Бешенковичский, в Гомельской – Гомельский, Житковичский, Жлобинский, Калинковичский, Мозырский, в Гродненской – Берестовицкий, Гродненский, Кореличский, Мостовский районы, в Минской – Дзержинский, Минский, Смолевичский, Несвижский районы, в Могилевской – Могилевский, Шкловский, Осиповичский районы.

**ПЛЕНАРНЫЕ ДОКЛАДЫ**

**Таблица 1. – Численность и образование руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций в областях Беларусь**

		Руководители и специалисты				Руководители				Главные специалисты				
		2001	2010	2011	2012	2001	2010	2011	2012	2001	2010	2011	2012	
Брестская обл.	Численность всего: Имеющ. образов. -высшее, чел. %	14555	11211	11212	11306	361	254	244	229	2219	1694	1650	1443	
		4955	4411	4468	4532	354	249	238	224	1614	1236	1195	1034	
		34,0	39,3	39,9	40,0	98	98	97,5	97,8	73	73	72,4	72,4	
		-среднеспец. чел %	8068	5886	5733	5762	6	5	6	5	588	448	447	395
			55	52,5	51,1	51,0	2	2	2,5	2,2	17	26,4	27,4	27,4
Витебская обл.	Численность всего: Имеющ. образов. -высшее, чел. %	12554	9273	9213	9006	494	270	268	254	2876	1742	1700	1629	
		3882	3431	3376	3167	412	230	222	208	1572	1107	1049	950	
		31	37,0	36,6	35,2	83	85,2	82,8	80,6	55	63,5	61,7	58,3	
		-среднеспец. чел %	6609	4636	4684	4728	77	39	45	48	1215	607	616	640
			53	50	50,8	52,5	16	14,4	16,8	18,6	42	34,8	36,2	39,3
Гомельская обл.	Численность всего: Имеющ. образов. -высшее, чел. %	11974	9057	8800	8271	399	219	215	207	2323	1416	1334	1314	
		3067	2858	3250	4253	351	193	191	186	1181	807	796	839	
		26	31,7	36,9	51,4	88	88,1	88,8	89,9	51	57,0	59,7	63,9	
		-среднеспец. чел %	6982	4908	4619	3355	48	26	24	21	1094	571	507	454
			58	54,7	52,5	40,6	12	11,9	11,2	10,1	52	40,3	38	34,6
Гродненская обл.	Численность всего: Имеющ. образов. -высшее, чел. %	13645	10078	9678	9664	302	154	142	139	1975	1694	1290	1244	
		5456	4224	4278	4350	300	152	141	138	1509	1236	1009	972	
		40	42	44,2	45,0	99	98,7	99,3	99,3	76	73	78,2	78,1	
		-среднеспец. чел %	6975	5046	4618	4535	2	2	1	1	441	448	261	251
			51	50,6	47,7	46,9	1	1,3	0,7	0,7	22	26,4	20,2	20,2
Минская обл.	Численность всего: Имеющ. образов. -высшее, чел. %	17330	6736	16630	16271	492	384	353	345	3002	2390	2307	2243	
		5983	6112	6206	6252	473	352	330	322	2053	1612	1572	1545	
		35	36,5	37,3	38,4	96	93,2	93,5	93,3	68	67,4	68,1	68,9	
		-среднеспец. чел %	8949	8178	7990	7758	18	24	23	33	902	733	681	654
			52	42,9	48,9	47,7	4	6,3	6,5	6,4	30	30,7	29,5	29,2
Могилевская обл.	Численность всего: Имеющ. образов. -высшее, чел. %	10246	7255	7284	7388	364	189	186	181	2128	1127	1168	1132	
		3022	2544	2654	2767	325	167	167	160	1134	649	703	697	
		29	35,1	36,4	37,5	89	88,4	89,8	88,4	53	57,6	60,2	61,6	
		-среднеспец. чел %	5291	3535	3518	3444	38	19	17	19	919	434	433	402
			52	48,7	48,3	46,6	10	10,1	9,1	10,5	43	38,5	37,1	35,5
Республика Беларусь	Численность всего: Имеющ. образов. -высшее, чел. %	80304	63560	62817	61960	2472	1470	1408	1359	14543	9750	9449	9005	
		26365	23585	24232	25321	2215	1349	1229	1238	9063	6479	6324	6037	
		32,8	37,1	38,6	40,9	92,1	91,8	91,5	91,1	62	66,5	66,9	67	
		-среднеспец. чел %	42274	32239	31162	29582	189	115	116	116	5159	3090	2945	2796
			53	50,7	49,6	47,8	8	7,8	8,2	8,5	36	31,7	31,2	31

## ПЛЕНАРНЫЕ ДОКЛАДЫ

**Таблица 2 - Сменяемость (выбытие) руководителей и специалистов в сельскохозяйственных организациях, % к наличию**

	Годы	Республика Беларусь	Брестская	Витебская	Гомельская	Гродненская	Минская	Могилевская
Всего выбыло руководителей, % к наличию	2000	21,6	21,4	21,4	25,1	17,6	20,2	30,2
	2005	15,6	13,1	12,8	24,0	17,6	19,1	15,6
	2010	18,9	14,6	17,3	26,4	19,7	21,4	12,9
	2011	18,4	13,9	22,5	19,0	16,4	20,7	14,9
	2012	12,9	13,8	16,5	12,5	9,1	12,6	13,2
Выбыло главных специалистов, %	2000	15,2	11,2	16,4	16,6	13,2	17,4	11,5
	2005	14,6	15,7	16,4	15,1	8,7	16,7	13,6
	2010	14,6	12,2	15,1	15,5	13,6	16,9	12,3
	2011	14,5	15,9	13,5	17,6	11,3	15,7	11,1
	2012	14,5	15,8	16,5	16,7	10,2	13,8	14,0
Выбыло гл. специалистов, % :	2011							
- агрономов		16,4	15,1	18,5	19,2	17,2	17,3	9,8
- зоотехников		17,3	20,4	14,3	17,8	15,2	21,0	12,3
- ветврачей		15,4	19,8	11,5	19,0	9,7	16,0	15,5
- инженеров		19,2	21,2	17,3	22,2	11,2	22,5	16,5
- экономистов		11,7	13,6	11,2	15,9	6,3	12,1	8,8
- бухгалтеров		8,8	9,2	7,3	10,4	7,3	10,9	6,3
Выбыло всего руководителей и специалистов	за 2011г.	12,7	14,0	14,8	14,1	8,4	12,6	12,1

По данным Главного управления образования, науки и кадров Минсельхозпранда Беларуси ежегодно из сельскохозяйственных организаций республики выбывает свыше 12% руководителей и специалистов. Так, в 2010г. выбыло 8340 человек, в 2011г. 8537 человек или 12,4 и 12,7% штатной численности. О закрепляемости специалистов можно судить по следующим результатам. В 2009 году в Брестскую область прибыло по распределению 302 специалиста, а по состоянию на 25.10.2011г. продолжали работать 147 человек или 48,7 % (в Витебской области соответственно из 240 прибывших специалистов осталось работать 91 или 45,5 %, в Гомельской из 265 закрепилось 154 или 52,1 %, в Гродненской из 273 человек закрепилось 134 или 49%, в Минской из 426 продолжает работать 202 или 47,4%, в Могилевской из 227 закрепилось 123 или 54,2 %. Отдельные данные по районам представлены в табл.3.

В ноябре-декабре 2012г. факультетом повышения квалификации совместно с лабораторией социологических исследований УО БГСХА проведен опрос слушателей - руководителей и специалистов АПК областного и районного управлеченческого звена Могилевской, Витебской и Гомельской областей, обучающихся по недельной программе с отрывом от производства по теме: «Выполнение организационно-технологических требований на молочно-товарных фермах». Всего было опрошено 138 человек. Результаты опроса позволили определить практическую значимость изучаемых тем. Наиболее востребованными с точки зрения значимости для слушателей явились следующие темы: диагностика лечения и профилактика заболеваний конечностей животных; современные требования к качеству молока и пути его улучшения; факторы, влияющие на процесс молокоотдачи; подготовка вымени к доению, техника доения в условиях современного молочно-товарного комплекса; мониторинг качества молока; технология выращивания телят в профилакторный и молочный периоды; технология выращивания ремонтного молодняка от рождения до 14 -16 месяцев; современные технологии производства молока.

## ПЛЕНАРНЫЕ ДОКЛАДЫ

**Таблица 3 - Уровень закрепляемости специалистов, прибывших в 2009г.  
(на 25.10.2011г.)**

	Закрепл. 65 и более %	Закрепл. 35 и менее %
<b>Брестская обл.</b>	Брестский – 70 Ганцевичский – 70 Пружанский - 70	Барановичский - 35 Ивацевичский - 33 Столинский - 17
<b>Витебская обл.</b>	Бешенковичский - 75 Ушачский - 100 Шумилинский - 66	Браславский – 20 Глубокский – 25 Полацкий – 28 Шарковщинский - 33
<b>Гомельская обл.</b>	Наровлянский - 100 Светлогорский - 100 Речицкий – 70 Лельчицкий - 80 Калинковичский - 90 Ветковский - 91	Кормянский - 14 Лоевский - 25 Рогачевский - 28
<b>Гродненская обл.</b>	Берестовицкий - 69 Гродненский - 66 Слонимский - 67	Вороновский - 19 Ивьевский - 14 Новогрудский - 29 Островецкий - 29 Щучинский - 32
<b>Минская обл.</b>	Пуховичский - 67 Несвижский - 67 Солигорский - 73 Стародорожский - 82 Узденский - 73	Березинский -13 Борисовский - 23 Воложинский - 10 Клецкий - 25 Любанский - 21 Столбцовский - 21 Червенский - 29 Молодечненский - 25
<b>Могилевская обл.</b>	Кричевский - 100 Кировский - 78 Климовичский - 75 Костюковичский - 78 Шкловский - 73	Глусский - 25 Дрибинский - 21 Мстиславский - 19 Славгородский - 25

Слушатели предлагали обратить внимание на дополнительное изучение таких вопросов как оборудование, устройство и эксплуатация различных доильных залов, работа на комплексах по беспривязному содержанию, формирование групп на комплексах, заготовка кормов высокого качества, эффективная эксплуатация пастбищ, влияние качества кормов и условий содержания скота на его здоровье и уровень производительности, проблемы менеджмента стада, подготовка работников на МТФ.

В целом подготовка руководителей и специалистов по указанной тематике проведена по всем областям. Новизну содержания изучаемых проблем 30% респондентов оценили в высокой степени, и 60 % - в средней. Подавляющее большинство опрошенных (84 %) удовлетворены проведенной учебой и считают, что она положительно отразится на результатах работы.

Таким образом, задача вуза состоит не только в том, чтобы научить будущего специалиста ключевым технологиям и интенсивным производственным процессам в отраслях АПК, но и навыкам творческого поиска и решения практических вопросов, исследовательским навыкам и умению применять инновации на практике, быстро адаптироваться к условиям производства, иначе говоря готовить специалистов нового

## **ПЛЕНАРНЫЕ ДОКЛАДЫ**

поколения – инновационно-ориентированных специалистов. Вместе с тем, система высшего образования должна не только обеспечить одну из главных составляющих развития инновационной экономики – кадровую, но и исполнять роль своеобразного моста, соединяющего образование, науку и производство во всех отраслях и регионах страны.

Одним из сдерживающих факторов развития инновационного образования является состояние материально-технической базы вузов, требующее обновления и модернизации.

В поздравлении участников (Беллини 4 апреля 2013г) Президент страны А.Г.Лукашенко сказал: «Современные, прекрасно подготовленные, влюбленные в свою профессию кадры являются одним из важнейших слагаемых успешной модернизации производства и выхода на новые рубежи в социально-экономическом развитии страны. Поэтому в Беларусь подготовка квалифицированных рабочих и специалистов всегда была и остается предметом приоритетной государственной заботы».

### **ЛИТЕРАТУРА**

1. Курдеко, А.П. Роль подготовки кадров в инновационном реформировании АПК Республики Беларусь / А.П.Курдеко, А.С.Чечеткин, Л.П.Лазарев // Роль непрерывного образования и вузовской науки в инновационном развитии АПК: материалы Международной научно-практической конференции: Минск, 26-28 января 2012г./ под общ. ред. Н.В.Казаровца. – Минск: БГАТУ, 2012. - С.252-256.

2. Сведения об обеспеченности кадрами сельскохозяйственных организаций (количественные и качественные показатели). – Минск: Министерство сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь, 2013. – 16 с.

3. Чечеткин, А.С. Подготовка резерва руководителей и специалистов в белорусской государственной сельскохозяйственной академии / А.С.Чечеткин, В.В.Васильев // Роль непрерывного образования и вузовской науки в инновационном развитии АПК: материалы Международной научно-практической конференции: Минск, 26-28 января 2012г./ под общ. ред. Н.В.Казаровца. – Минск: БГАТУ, 2012. - С.298-300.

УДК 37.018.46:631.145

### **РОЛЬ УЧЕБНЫХ ЦЕНТРОВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ АПК**

*Лебедько Е.Я., д. с.-х. н., профессор*

*ФГБОУ ВПО «Брянская государственная сельскохозяйственная академия»,  
г. Брянск, РФ*

Современное состояние развития АПК Брянской области характеризуется его инновационной направленностью, необходимостью достижения высоких конечных результатов производства с минимальными затратами. Однако недостаточная квалификация кадров является во многих случаях главным препятствием при внедрении инноваций в сельское хозяйство. Поэтому в условиях рыночной экономики профессиональная переподготовка и повышение квалификации руководителей и специалистов АПК должна соответствовать международным образовательным стандартам и отвечать самым высоким требованиям производства.

Система повышения квалификации и переподготовки служит, прежде всего, для оперативного удовлетворения потребностей органов управления АПК, иных организа-