

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА РУКОВОДИТЕЛЕЙ
И СПЕЦИАЛИСТОВ ПУТЕМ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА
ОКАЗАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ
ПО ВОПРОСАМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ДЛЯ
ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ АПК**

Сатюкова Л.А., к.т.н., ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный аграрный университет», ОСП ДПОС «Академия менеджмента и агробизнеса»

Совершенствование профессионализма руководителей и специалистов организаций АПК происходит, как правило, путем получения новых знаний и дальнейшего их практического применения.

Организация деятельности любой организации начинается не только с разработки бизнес-плана. Самое главное, в успешной его деятельности, с моей точки зрения, это правильный подбор кадров, применяемая система мотивации персонала, с учетом требований Конституции РФ и норм трудового законодательства.

За последние годы трудовое законодательство в Российской Федерации претерпело немало изменений. Так, 2006 года по настоящее время Трудовой Кодекс неоднократно изменяется, дополняется, постоянно разрабатываются новые нормативные правовые акты, которые по-новому регулируют социально-трудовые отношения, что приводит при несвоевременном их изучении и правильном применении к нарушениям законодательства.

Кафедрой профессиональной аттестации и карьерного роста специалистов ОСП ДПОС «Академия менеджмента и агробизнеса» ФГБОУ ВПО СПбГАУ разрабатываются такие образовательные контенты, методы и методики, которые повышают доступность и качество оказания образовательных услуг, что позволяет руководителям организаций АПК своевременно применять их на практике, предупредить нарушения законодательства РФ.

Наиболее часто в своей деятельности эти нормы используют руководители организаций, структурных подразделений, в том числе руководители и специалисты служб управления персоналом, охраны труда.

Для успешного управления персоналом руководителям необходимо организовать:

- Систематическое повышение квалификации;
- Приобретение практического опыта и навыков;
- Информационное обеспечение;
- Консультационное обеспечение;
- Методическое обеспечение;
- Аттестацию работников.

Службы управления персоналом в организациях АПК выполняют целый ряд задач.

Важнейшие в их числе: социально-психологическая диагностика; анализ и регулирование групповых и личных взаимоотношений, отношений руководства; управление производственными и социальными конфликтами и стрессами; информационное обеспечение системы кадрового управления; управление занятостью; оценка и подбор кандидатов на вакантные должности; анализ кадрового потенциала и потребности в персонале; маркетинг кадров; планирование и контроль деловой карьеры; профессиональная и социально-психологическая адаптация работников; управление трудовой мотивацией; правовые вопросы трудовых отношений; психофизиология, эргономика и эстетика труда.

Учитывая эти задачи, нами разработана программа повышения квалификации «Совершенствование работы с кадрами в условиях рыночных экономических реформ.

Секция 1. Актуальные проблемы развития системы дополнительного образования взрослых

Профессиональная аттестация руководителей и специалистов организаций», в которой рассматриваются данные вопросы и учебно-методические пособия «Технология управления персоналом и подбор кадров в организациях АПК», «Организация делопроизводства в деятельности служб управления персоналом. Разработка штатного расписания и должностных инструкций в организациях сельскохозяйственной сферы».

С целью повышения качества оказания образовательных услуг, нами применяется индивидуальный подход по формированию групп слушателей, составлению графиков обучения, с учетом сезонности и специфики работ, возможности отрыва от производства, используются дистанционные образовательные технологии.

Особая категория обучаемых – главы крестьянско-фермерских хозяйств (КФХ), которые в лице одного-двух работников выполняют обязанности по разным должностям и профессиям: руководителя, бухгалтера, агронома, оператора машинного десна, животновода, водителя, тракториста и т.д.. (в зависимости от вида деятельности КФХ), которым необходимы знания по разным направлениям. Для них формируются индивидуальные программы обучения.

По вопросам, возникающим у слушателей после обучения, проводится консультирование.

На основании анализа анкетирования данных слушателей, обучающихся по различным направлениям повышения квалификации, особую сложность для них представляет применение трудового законодательства, еще более сложным процессом является оформление локальных нормативных актов организаций, регулирующих трудовые отношения работника и работодателя.

Особенное внимание при обучении уделяется практическому занятию по составлению штатного расписания организации, определении наименований профессий и должностей работников, соответствующих Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94, которое необходимо для разработки должностных инструкций для руководителей, специалистов и других служащих, профессиональных обязанностей для рабочих.

На сегодня, актуальность изучения этих вопросов специалистами организаций АПК очевидна, в связи с новым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15.02.2012г. № 126-н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников сельского хозяйства»» (зарегистрирован в Минюсте России 15 марта 2012 г. № 23484).

Данные квалификационные характеристики могут служить основой для разработки должностных инструкций и применяться для решения вопросов, связанных с регулированием трудовых отношений, обеспечением эффективной системы управления организаций сельскохозяйственной сферы деятельности, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, способствовать правильному подбору и расстановке кадров, повышению их квалификации, рациональному разделению труда, созданию действенного механизма разграничения полномочий и ответственности работников, а также к установлению единых подходов при определении должностных обязанностей и предъявляемых к ним квалификационных требований.

Актуальна в настоящее время и подготовка руководителей служб охраны труда и специалистов по охране труда, в связи с новыми квалификационными требованиями к должности – профильное образование или профессиональная переподготовка по направлениям в области охраны труда, регламентированными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.05.2012г. № 559-н утверждающим «Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел «Квалификационные характеристики

Секция 1. Актуальные проблемы развития системы дополнительного образования взрослых

должностей специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»» (зарегистрирован в Минюсте России 13 июня 2012 г. № 24548), вступающем в действие с 1 июля 2013 года.

Для этого, в 2013 году разработана и адаптируется программа профессиональной переподготовки «Менеджмент в охране труда». В данную программу включены дисциплины, изучающие правовую систему Российской Федерации, управление персоналом, экспертизу, аттестацию и сертификацию условий труда, экономика безопасности труда, производственная санитария и гигиена, защита в чрезвычайных ситуациях, нормативно-правовая база управления и др..

Также, по вопросам трудового законодательства на нашей кафедре проводится обучение по программам повышения квалификации «Охрана труда и техника безопасности. Организация деятельности службы охраны труда», «Управление профессиональными рисками в организации», «Организация и проведение аттестации рабочих мест по условиям труда», «Безопасность работ с агрохимикатами и пестицидами», «Охрана труда в организации». Разработаны и успешно внедрены в образовательный процесс учебные и учебно-методические пособия «Особенности проведения аттестации рабочих мест по условиям труда в АПК», «Аттестация рабочих мест по условиям труда», «Безопасность работ с агрохимикатами и пестицидами», «Документация и документирование по охране труда», «Управление профессиональными рисками в организации».

Качество обучения показывают результаты контроля знаний слушателей, который проводится в форме экзаменов, зачетов, тестирования.

Показателем неформального подхода к обучению является, применяемая нами дополнительно, новая форма контроля – видеопрезентация, показывающая внедрение полученных знаний в практику на примере анализа деятельности, по соответствующему направлению, в своей организации. Также каждый слушатель, в рамках изучаемых вопросов, разрабатывает и представляет план мероприятий, которые необходимо выполнить в дальнейшей работе. Данная форма контроля положительно воспринимается всеми слушателями.

Итак, определение актуальности направлений и вопросов для составления программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, разработка и применение новых методов и методик в процессе обучения, совершенствует профессионализм руководителей и специалистов организаций АПК и повышает качество оказания образовательных услуг.

Литература

1. Конституция Российской Федерации.
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации (Федеральный закон от 30.12.2001г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями на 01.05.2013г.).
3. ОК 016-94. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов: Постановление Госстандарта России от 26 декабря 1994 года № 367 (с изменениями и дополнениями на 01.05.2013г.).
4. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15.02.2012г. № 126-н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников сельского хозяйства»» (зарегистрирован в Минюсте России 15 марта 2012 г. № 23484).
5. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.05.2012г. № 559-н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел «Квалификационные характеристики должностей специалистов, осуществляющих ра-

боты в области охраны труда»» (зарегистрирован в Минюсте России 13 июня 2012 г. № 24548).

6. Усова Н.Н. Спрашивали – отвечаем: Практическое пособие. Выпуск 1. – СПб.: ЦОТИБСПО, 2013. – 64 с.

Сатюкова Л.А. Технология управления персоналом и подбор кадров в организациях АПК: Учебно-методическое пособие. – СПб.: ОСПДПОС АМА ФГБОУ ВПО СПБГАУ, 2013. – 46 с.

УДК 37.018.46

ОСОБЕННОСТИ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАДРОВ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Шибеко А.Э., к.э.н., доцент, Якушев И.И., старший преподаватель
Белорусский государственный аграрный технический университет

В агропромышленном комплексе Республики Беларусь продолжается процесс преобразования государственных предприятий в акционерные общества, концерны, холдинги, интегрированные группы и другие корпоративные формирования. Для этих вновь создающихся корпоративных структур характерно отсутствие методологических и методических наработок разрешения возникающих противоречий между собственниками и субъектами управления, а также несбалансированность их интересов с потребностями персонала, что ограничивает эффективность производства и приток инвестиций в хозяйственный оборот. На современном этапе все более значимой становится проблема эффективного использования человеческого потенциала как одного из факторов обеспечения устойчивой экономической деятельности. Наиболее пристальное внимание уделяется социальному аспекту управления. Это предполагает, прежде всего, целеполаганную деятельность по управлению персоналом, главной целью которой является создание трудового коллектива, который наилучшим образом способствовал бы совмещению своих интересов с целями и приоритетами развития организации. В этой связи возрастает роль непрерывного образования и вузовской науки в инновационном развитии агропромышленного комплекса (АПК).

Цель данной статьи – обосновать необходимость и разработать модель непрерывного образования кадров, руководителей, специалистов для АПК, что позволит повысить эффективность системы управления персоналом в отраслях агропромышленного комплекса.

Достижение этой цели обеспечит повышение отдачи от уже работающих сотрудников на основе их непрерывного обучения, без привлечения новых работников и адаптирования их для эффективной дальнейшей работы персонала в корпоративных структурах агропромышленного комплекса. В связи с этим субъекты хозяйствования агропромышленного комплекса смогут минимизировать затраты на подготовку персонала и как следствие повысить его конкурентоспособность и эффективность. Это, в свою очередь, повысит инновационную активность предприятий АПК, функционирующих в рамках интегрированных корпоративных структур, их платежеспособность, эффективность производства и инвестиционную привлекательность.