

«Профессиональное образование». К таковым относятся только выпускники БГПУ им. М.Танка и МГПУ им. М.Шамякина.

Не смотря на растущую потребность Гомельской области в специалистах по указанным специальностям, осуществлять набор в полной мере (в соответствии с заявкой Управления образования Гомельского облисполкома) не представляется возможным.

Поэтому имеет смысл пересмотреть все существующие ограничения в сторону их смягчения. Это, во-первых, снимет напряжённость, связанную с «кадровым голodom» как отдельных отраслей, так и целых регионов Республики Беларусь, во-вторых, будет очередным значимым шагом в сторону выполнения положений «Всемирной декларации о высшем образовании для XXI в.: подходы и практические меры», то есть вхождения в Болонский процесс.

УДК 331.108.2

СИСТЕМА КОМПЕТЕНТНОСТНОГО РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ АПК

Ганчарик Л.П., к.т.н., доцент

Академия управления при Президенте Республики Беларусь

Современный этап развития агропромышленного комплекса (АПК) республики характеризуется резкими изменениями деловой среды и постоянно растущей сложностью задач. В этих условиях оперативность принятия управленческих решений, гибкость и быстрая адаптация управленческих кадров к внешним и внутренним изменениям позволяют производствам АПК функционировать эффективно.

В своем выступлении на совещании педагогического актива Беларуси 29.08.2011 г. Президент Республики Беларусь А.Г.Лукашенко сказал: «...Нужно пересмотреть вузовские программы и в большей степени сориентировать их на практику. Должна осуществляться максимальная интеграция образования, науки и передового производства. Подготовка специалистов не может считаться полной без продолжительной практики на рабочих местах...».

Это высказывание Президента в полной мере можно отнести к системе переподготовки и повышения квалификации. Профессиональные и управленческие компетенции руководителя или специалиста АПК нельзя в полной мере развить за учебной партой. Они должны постоянно формироваться с привязкой непосредственно к производству и выполняемым функциональным обязанностям.

Основным фактором, который непосредственно влияет на качественные характеристики управленческих кадров, является система непрерывного развития, обеспечивающая формирование и поддержание кадрового потенциала, повышение профессионального мастерства, вырабатывание современного экономического мышления, умения работать в команде и обеспечение на этой основе эффективного функционирования агропромышленного производства в целом. Стратегия развития управленческих кадров на предприятиях АПК включает в себя целый комплекс мероприятий:

- обучение;
- профессиональную адаптацию;
- текущую и периодическую оценку;
- работу с кадровым резервом;
- выявление кандидатов на вакантные должности;
- планирование деловой карьеры;
- инновационную деятельность в организации.

Сегодня выполнение всего комплекса мероприятий возложено на кадровую службу предприятий АПК. Учреждения образования задействованы только в процессе обучения и, как правило, стоят в стороне от остальных внутренних кадровых потребностей предприятий АПК (по принципу: «научили, а дальше вы сами»). Но без совместного и постоянного взаимодействия кадровой службы и учреждения образования, обладающего, как кадровыми, так и образовательными технологиями, создать эффективную систему непрерывного развития управлеченческих кадров практически невозможно. Необходим новый подход, когда предприятия АПК и учреждения образования не каждый сам по себе, а совместно, корпоративно формируют и развивают кадровый потенциал.

Основной методологической идеей комплексного подхода в кадровой работе является формирование системы корпоративного развития (СКР) как совместного организационно-образовательного пространства учреждений образования и предприятий АПК, которое обеспечивает взаимосвязанный комплекс мероприятий непосредственно на предприятии: обучение, профессиональную адаптацию, сертификацию, планирование деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения.

Основным связующим элементом СКР является компетентностный подход, который включает в себя:

модели эффективной деятельности управленцев различного уровня, построенные по принципам формирования компетенций;

образовательные программы;

многокритериальную оценку влияния результатов обучения на компетентность и достижения управленца;

управление системой профессионального развития.

В настоящее время развитие телекоммуникационных технологий позволяет создать эффективное организационно-образовательное пространство учреждений образования и организаций. Системы управления знаниями, построенные на электронных и интернет-технологиях, создают огромные преимущества корпоративному развитию, включая обучение, оценку, управление профессиональным развитием практически каждого управленца независимо от места расположения предприятий АПК. Обучающие программы, интернет-конференции, тренинги, системы квалификационной оценки с привязкой к конкретному рабочему месту и с учетом профессиональной деятельности, – это прекрасная альтернатива традиционным способам подготовки.

Развитие управлеченческих кадров и специалистов без отрыва от их прямых обязанностей помогает лучше понять специфику изучаемых аспектов, дает возможность сразу применить и закрепить полученные знания. Кроме того, такая система подготовки предполагает огромную самостоятельную работу каждого обучающегося по освоению необходимой информации, что положительно влияет, как на развитие в профессиональном плане, так и на личностный рост, эвристичность мышления в целом. Направленное воздействие на управление в организации путем коллективных методов телекоммуникационных систем помогает сплотить коллектив, являясь важным звеном в концепции team-building.