

молочных продуктов. Условия доступа молочной продукции на рынки Таможенного и Евразийского союза.

Ветеринарно-санитарный контроль продукции животного происхождения. Современные требования к организации лабораторного контроля на предприятиях молочной промышленности с учетом особенностей Евразийского экономического союза и Таможенного союза.

Таким образом, при формировании соответствующего кадрового потенциала для инновационного развития АПК актуальным является разработка учебных программ повышения квалификации специалистов, учитывающих последние тенденции в развитии нормативно-правовой базы, новых экономическо-политических образований и инновационных технологий во всех отраслях АПК.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Парахина, В. Н. Стратегический менеджмент: учебник / В. Н. Парахина, Л. С. Максименко, С. В. Панасенко. – Москва: КНОРУС, 2012. – 496 с.
2. Гусаков, В.Г. Развитие системы управления в АПК Беларуси / В.Г. Гусаков // Весці Нацыянальнай акадэміі навук Беларусі: серыя аграрных навук. – 2011. – № 4.

УДК 331.108.45

С.Б. Горшкова, *канд. техн. наук, доцент*
Университет ИТМО, центр дополнительного профессионального образования,
Санкт-Петербург, Российская Федерация

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, КАК ЭЛЕМЕНТ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

В условиях кризисных проявлений система кадрового обеспечения организаций и ВУЗов претерпевает значительные преобразования. Неизбежность преобразований связана с тем, что административная, рыночная система вступила в противоречие с современными требованиями к развитию трудовых ресурсов. В связи с этим стала актуальной проблема разработки новых, современных подходов к управлению кадрами организаций, ВУЗов, и как следствие, к системе кадрового обеспечения.

Следует учесть, что управление кадрами это один из элементов менеджмента, связанный с людьми и их отношениями внутри учреждения. В этой связи можно утверждать, что современное управление трудовыми ресурсами должно быть направлено в сторону повышения эффективности работы организаций и ВУЗов, его сотрудников и их мотивации в самосовершенствовании, повышения своего профессионализма и заинтересованности в развитии учреждений.

Современная система кадрового обеспечения должна быть направлена на разработку и реализацию методик, которые включают в себя планирование, отбор,

прием на работу, развитие, аттестация персонала. Успешная реализация соответствующих методик приведет к созданию такого рабочего коллектива, который будет обладать высоким потенциалом и мотивацией к выполнению своих трудовых обязанностей.

Следует отметить, что в современном мире повышаются требования к созданию и поддержанию системы кадрового обеспечения. В первую очередь это способность системы приспосабливаться к постоянно изменяющимся условиям, влияющим на работу организации. К ним можно отнести такие факторы как экономический (макро- и микроэкономическая обстановка в стране), социальный (демографическая обстановка), природный (наводнение, ураган), технологический (появление новых технологий).

Правильный подход руководителя учреждения к планированию, формированию, учету соответствующей структуры кадров позволит определить умения и возможности персонала и, соответственно, эффективно их использовать в развитии организаций и ВУЗов.

Таким образом, основными направлениями кадровой политики являются:

разработка системы кадрового обеспечения, которое подразумевает под собой планирование потребности в персонале, профессиональный отбор, развитие персонала (развитие востребованности навыков и умений, разработка современных программ продвижения по карьерной лестнице), аттестация персонала (современные подходы к технологиям оценки эффективности труда);

разработка схем финансового обеспечения, в основе которых лежат принципы распределения средств, дополнительных поощрений с учетом опыта, дополнительного образования, уровня ответственности всех сотрудников и подразумевает инициативную реализацию задач в повседневной работе;

разработка мер по повышению производительности труда (помимо финансового обеспечения, подразумевается организация отдыха сотрудников).

В условиях экономического кризиса, наиболее успешным для организаций является возможность обучения персонала, который работает на предприятии или в организации, поскольку это позволяет исключить такие затраты, как подбор персонала, прохождение адаптационного периода и т.д.

Обучение сотрудников — необходимый процесс развития персонала. К понятию обучение сотрудников следует отнести как самостоятельное развитие (чтение специализированной литературы, изучение сайтов, связанных со специализацией и т.д.), так и повышение квалификации, и профессиональную переподготовку.

Обучение сотрудников преследует перед собой следующие цели:

поддержание высокого уровня квалификации сотрудников учреждения с учетом направления развития и эффективного использования кадрового потенциала;

повышение уровня квалификации с учетом появления новых технологий;

создание условий для продвижения по карьерной лестнице, мотивации к труду и

саморазвитию;

совершенствование навыков и умений, которые сотрудник может использовать при выполнении своих обязанностей;

подготовка сотрудника к переводу в другое подразделение для смены направления его деятельности.

Повышение квалификации - один из видов дополнительного профессионального образования. Его целью является обновление теоретических и практических навыков специалистов в связи с повышением требований к уровню профессиональных знаний и необходимостью освоения современных методов решения производственных задач. Об этом говорится в абз. 2 п. 7 Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 26.06.1995 N 610. [1]

Повышение квалификации проводится в течение всей трудовой деятельности работников. Периодичность повышения квалификации регулируется работодателем и определяется по мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет. (п 2.8. Требований к содержанию дополнительных профессиональных образовательных программ (утв. приказом Минобразования РФ от 18 июня 1997 г. № 1221).

Трудовым кодексом Российской Федерации установлены нормы обязательного дополнительного образования. Работодатель обязан направлять на повышение квалификации работников, если это является условием выполнения конкретных видов деятельности. Эта норма установлена ч. 4 ст. 196 Трудового кодекса. Работники определенных специальностей и занимающие определенные должности обязаны согласно некоторым законам проходить повышение квалификации. В частности к ним относятся научно-педагогические работники государственных высших учебных заведений и государственных научных учреждений (организаций), действующих в системе высшего и послевузовского профессионального образования (ст. 21 Федерального закона от 22.08.1996 N 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании"). [2]

Профессиональная переподготовка осуществляется в целях приобретения дополнительных знаний, умений и навыков, и предусматривает изучение отдельных учебных дисциплин, техники и новых технологий, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности, а также в целях расширения квалификации специалистов для адаптации к изменяющимся рыночным условиям.

Профессиональная переподготовка проводится по дополнительным профессиональным образовательным программам, формируемым в соответствии с государственными требованиями к минимуму содержания и уровню требований к специалистам для присвоения дополнительной квалификации, устанавливаемыми Министерством образования Российской Федерации совместно с другими

федеральными органами исполнительной власти в пределах их компетенции, и реализуется для специалистов, освоивших одну из основных образовательных программ высшего или среднего профессионального образования.

Профессиональная переподготовка осуществляется на основании установленных квалификационных требований к конкретным профессиям и должностям с учетом потребностей работодателей.

Преимущества профессиональной переподготовки по сравнению со «вторым высшим» профессиональным образованием:

срок обучения составляет (4 – 8 месяцев вместо 3-х лет);

отсутствие общеобразовательных дисциплин, учебные планы программы профессиональной переподготовки включают только профильные (общепрофессиональные и специальные дисциплины), что позволяет сократить общий срок обучения без ущерба для качества профессиональной подготовки слушателей;

программы профессиональной переподготовки составляются с учетом мнения работодателей и реальной ситуации на рынке труда. Поэтому для работодателей ценность выпускников по программам профессиональной переподготовки выше по сравнению с обладателями дипломов о «втором высшем» профессиональном образовании.

Центр дополнительного профессионального образования Университета ИТМО в течение многих лет (начиная с 1966 года) проводит обучение по программам дополнительного профессионального образования как руководителей и специалистов организаций, так и преподавателей ВУЗов и ССУЗов.

В настоящее время центр является признанным в профессиональном сообществе лидером в сфере дополнительного профессионального образования в области холодильной и криогенной техники, пищевых производств, экономики и управления предприятиями, промышленной экологии. [3]

Центр осуществляет образовательную деятельность в соответствии с лицензией и свидетельством о государственной аккредитации.

Виды обучения, реализуемые в центре:

профессиональная переподготовка для выполнения нового вида деятельности;

повышение квалификации руководителей и специалистов предприятий различных форм собственности, научно-педагогических работников ВУЗов и ССУЗов;

дополнительные образовательные услуги с объемом учебных часов менее 72 (проблемные семинары, различные курсы и т.д.).

Ежегодный контингент слушателей по всем видам обучения составляет более 1000 человек.

Все программы профессиональной переподготовки и повышения квалификации составляются с учетом мнения работодателей и реальной ситуации на рынке труда.

Программы обучения, реализуемые в центре, позволяют решить многие

кадровые проблемы агропромышленного комплекса. Поскольку ориентированы на специалистов в различных областях деятельности: от разработки рационов кормления и содержания сельскохозяйственных животных; программ технологий переработки сырья животного и растительного происхождения и многих других, до программ обучения в области проектирования малых предприятий агропромышленного комплекса, и организации экологическая безопасность на предприятии.

В центре дополнительного профессионального образования успешно внедрены программы дистанционного обучения слушателей, что позволяет организациям: снизить затраты на проведение обучения (не требуется затрат на аренду помещений, поездок к месту учёбы, как учащихся, так и преподавателей и т. п.); проводить обучение большого количества сотрудников организации; повысить качество обучения за счет применения современных средств, объёмных электронных библиотек и т. д.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. [Электронный ресурс]. URL: <http://hrmaximum.ru/articles/training/505>. (Дата обращения 06.05.2015 г.).
2. "ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ" (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (действующая редакция от 06.04.2015).
3. Официальный сайт центра дополнительного профессионального образования Университета ИТМО [Электронный ресурс]. URL: <http://cdpo.ifmo.ru/>. (Дата обращения 06.05.2015 г.).

УДК 631.312

И.Н. Шило¹, *д-р техн. наук, профессор*, **Н. Н. Романюк¹**, *канд. техн. наук, доцент*,
С.О. Нукешев², *д-р техн. наук, профессор*, **В.А. Агейчик¹**, *канд. техн. наук,*
доцент,

К.В. Сашко¹, *канд. техн. наук, доцент*

¹*Учреждение образования «Белорусский государственный аграрный
технический университет»*

²*Казахский агротехнический университет им. С.Сейфуллина, Республика
Казахстан*

СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЕ ОРУДИЕ ДЛЯ ОБРАБОТКИ ПОЧВ, ЗАСОРЕННЫХ КАМНЯМИ

Основным направлением повышения эффективности земледелия является последовательное освоение научно обоснованных систем ведения хозяйства, расширение применения почвозащитных и энергосберегающих методов обработки почвы. В странах с высокомеханизированным сельскохозяйственным производством годовой расход жидкого топлива на один гектар пашни достигает 200-250 кг. Следует отметить, что от 50 до 80%