

Эффективность функционирования системы повышения квалификации руководящих работников и специалистов в значительной степени зависит от системы оценок уровня квалификации данной категории работников. Важную роль в данной системе призвана сыграть аттестация. Однако, как показал анализ, в последние годы в большинстве сельскохозяйственных предприятий не уделялось должное внимание организации и проведению аттестации, а результаты ее не увязывались с уровнем материального стимулирования работников.

Исследования свидетельствуют, что злободневной является проблема подготовки и повышения квалификации рабочих кадров для АПК. При имеющем место в ряде хозяйств дефиците рабочих кадров и практически повсеместном низком уровне оплаты труда это приводит к тому, что руководители вынуждены заключать трудовые соглашения с работниками, имеющими низкий уровень профессиональной подготовки, а иногда и с отсутствием таковой. Все это на фоне устаревающей материально-технической базы не способствует повышению эффективности сельскохозяйственного труда.

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Уласевич М.В., ст.н.с., к.э.н.

Белорусский научно-исследовательский институт аграрной экономики

Изменения в технике и технологиях предъявляют возрастающие требования к уровню квалификации работников АПК. Это диктует необходимость периодического обучения и переобучения кадров. В этих условиях образовательный комплекс АПК превращается в сложную социально-экономическую систему, тесно взаимодействующую с производством. Ее отставание может стать катализатором множества негативных явлений, например, таких, как дефицит высококвалифицированной рабочей силы при одновременной технологической и структурной безработице, а также функциональной неграмотности работников.

В последние три десятилетия широкое распространение в мире получила концепция непрерывного образования как комплекс мер, дающий возможность человеку учиться на протяжении всей жизни по принципу: ценно любое образование. Выдвигается требование по распределению образовательных ресурсов человека в течение всей его жизни, а не их концентрация в определенном периоде по традиционной логической последовательности.

Основной составляющей отечественной концепции кадрового обеспечения АПК является формирование единого образовательного комплекса, включающего в себя вузы, техникумы, школы управления и повышения квалификации, стратегическая задача которого - создание системы непрерывного образования. Система образования и подготовки

кадров, сформировавшаяся в нашей стране в эпоху централизованного планирования и высокого уровня занятости населения, недостаточно гибко реагирует на изменения требований рынка труда. Структура, объемы и профиль подготовки кадров, уровень их квалификации не всегда удовлетворяют работодателей. При довольно широкой сети учреждений дополнительного послевузовского профессионального образования практически разрушилась система экономической учебы, изучения и передачи передового опыта. Реальная периодичность повышения квалификации руководителей и специалистов составляет 8-9 лет, по сравнению с 3-5 годами в Западной Европе и Японии.

Анализ свидетельствует, что из-за недооценки важности регулярного повышения квалификации кадров, слабой материальной базы и недостаточного финансирования в целом по сельскому хозяйству имело место нарушение главного принципа непрерывности образования - нормативной периодичности повышения квалификации. Так, если периодичность повышения квалификации руководителей и главных специалистов составляет около 4 лет, то обновление базовых знаний у отраслевых специалистов и руководителей подразделений в растениеводстве и животноводстве происходит с периодичностью свыше 13 лет. Из категории главных специалистов наиболее регулярно повышают квалификацию агрономы (2,3 года), бухгалтеры (3,2 года) и экономисты (3,5 года); периодичность повышения квалификации у зоотехников и ветврачей - около 6 лет.

Итак, если ситуацию с повышением квалификации руководителей хозяйств и главных специалистов с точки зрения периодичности можно признать удовлетворительной, то этого нельзя сказать о комплексном использовании возможностей всех направлений повышения квалификации и качестве последиplomной профессиональной подготовки. Так, длительное периодическое обучение зачастую подменяется краткосрочным; обучение в предприятиях с целью освоения вопросов рыночной экономики, прогрессивной техники и технологии, хозяйственного и трудового законодательства практически отсутствует или носит формальный характер.

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОРГАНОВ И ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПО ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ: ПУТИ И МЕТОДЫ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

Гурецкий А.А., к.ист. н.

Командно - инженерный институт МЧС РБ

Перед Министерством по чрезвычайным ситуациям (МЧС), как органом государственного управления, осуществляющим реализацию государственной политики в сфере предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера (аварий, катастроф, стихийных и иных бедствий), обеспечения пожарной