

Практическое применение полученных результатов. Подготовка специалистов с высшим техническим образованием на базе инновационных моделей и образовательных технологий в БГАТУ заложит основы формирования кадрового потенциала для реализации в АПК.

ЛИТЕРАТУРА

1. Сластенин, В.А. Инновационные процессы в образовании/ А.Сластенин, 2-е изд.- М.: Педагогика. 2000.- 512 с.
2. Глузман, А.В. Инновационные технологии обучения в системе университетского - педагогического образования/ А.В.Глузман//Развитие образования в странах СНГ: материалы науч. – метод. конф., Моск. Пед. Университет.- М.,2005.-134-137с.
3. Положение о ступенях высшего образования. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 14 октября 2002 г. №1419 «Об утверждении Положения о ступенях высшего образования».

УДК 378.663.01

СИСТЕМА И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ СЕЛЬХОЗОРГАНИЗАЦИЙ

Сырокван Н.А., БГАТУ, г. Минск, РБ

Современному сельскому хозяйству страны требуются высококвалифицированные рабочие кадры массовых профессий. В этих условиях к профессиональной подготовке рабочих кадров на производстве и повышению их профессионального мастерства предъявляются новые, более высокие требования.

Система высшего аграрного образования в Беларуси является секторально-ориентированной и в 55 ВУЗов закреплены за 12 соответствующими министерствами и ведомствами. Аграрная образовательная система находится в подчинении Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь (Минсельхозпрод) и включает 2 университета, 2 академии и 26 высших колледжей, Могилевский областной центр консультирования аграрной реформы, Белорусский республиканский учебный центр, 6 учебных центров облсельхозпродов и 72 учебно-курсовых комбината райсельхозпродов, Учебно-методический центр Минсельхозпрода. В этих 4 ВУЗах студенты обучаются по 32 специальностям.

Система профессионального обучения рабочих кадров на производстве в сельском хозяйстве включает: сеть учебно-курсовых заведений, курсы на предприятии, курсы по изучению новой техники и другие формы.

Хорошей идеей было объединение в ассоциации аграрного образования ВУЗов и учреждений средне-специального образования т.е. аграрных колледжей (АК). Идея состоит в том, что каждый из 4 аграрных ВУЗов Беларуси объединит под своим началом: а) аграрные колледжи, имеющие подобный профиль образования, и б) сельскохозяйственные предприятия, где студент сможет получить практическую подготовку и опыт. Например, более технически ориентированный Белорусский государственный аграрный технический университет организовал Республиканскую учебно-научно-производственную ассоциацию «Агроинженер», которая включает колледжи с преимущественно техническими специальностями в сельском хозяйстве.

Целостная система подготовки кадров, обеспечивающая воспроизводство квалифицированной рабочей силы в соответствии с потребностями развития производ-

ства и его постоянного технического обновления должна быть рассчитана на то, чтобы воздействовать на каждого работника в течение всей его трудовой деятельности. Каждая ступень обучения призвана быть продолжением предыдущей и в наибольшей степени отвечать как способностям и возможностям работника, так и потребностям производства.

Таким образом, в условиях перехода к рыночной экономики на основе НТП предъявляются новые, более высокие требования к работникам, их профессиональной подготовке, техническим и экономическим знаниям

Подготовка квалифицированных рабочих осуществляется в профессионально-технических училищах, а также в учебных заведениях и непосредственно на производстве [2].

Подготовка новых рабочих осуществляется на предприятии по индивидуальной и групповой формам обучения, включающих не только производственное обучение, но и изучение теоретического курса в объеме, обеспечивающем освоение профессиональных навыков начальной квалификации, необходимых в условиях механизированного и автоматизированного производства.

На производстве применяются следующие виды подготовки и профессионального обучения рабочих:

- переподготовка рабочих кадров;
- подготовка новых рабочих кадров;
- повышение квалификации рабочих кадров.

Планирование обучения персонала охватывает мероприятия по обучению внутри и вне организации и самоподготовке.

Планирование обучения персонала позволяет использовать собственные производственные ресурсы работающих без поиска высококвалифицированных кадров на внешнем рынке труда. Кроме того, такое планирование создает условия для мобильности, мотивации и саморегуляции работника. Оно ускоряет процесс адаптации работника к изменяющимся условиям производства на том же самом рабочем месте.

Сроки такого обучения составляют в зависимости от сложности профессии и специальности. Заканчивается обучение сдачей квалификационного экзамена и присвоением рабочему определённого тарифного разряда.

Повышение квалификации практически непрерывный процесс, который может заключаться как в новых концепциях, например в концепции "обучающая организация", так и в стандартных подходах, как, например различные семинары, обучение в институтах повышения квалификации высшего персонала или переподготовка рабочих.

Квалификация рабочих в современных условиях характеризуется такими признаками, как глубокие общеобразовательные технические и профессиональные знания, мастерство и профессиональная подвижность. Уровень развития рабочей силы непосредственно связан с изменением и совершенствованием технического базиса производства. Научно-технический прогресс в современных условиях влияет на всю систему производственных сил, затрагивая в первую очередь человека как главную производственную силу общества с его способностью трудиться, создавать материальные блага, меняя содержание и условия трудовой деятельности, место человека в производстве. Однако ныне сельское хозяйство функционирует в сложных экономических и природно-экологических условиях, которые требуют от специалистов высокого уровня профессионализма.

Современному сельскому хозяйству требуется высококвалифицированные рабочие кадры. Мероприятия по подготовке и повышению квалификации работников значительно повышают их трудовой потенциал. У тракториста-машиниста I класса выше годовая выработка и ниже удельный расход топлива и эксплуатационные затра-

ты на ремонты и техническое обслуживание техники, чем у тракториста-машиниста II и III класса. Всё это выразится в более низкой себестоимости тракторных работ, повышении урожайности сельскохозяйственных культур, снижении затрат на содержание основных средств и себестоимости единицы продукции. Кроме того использование более квалифицированных трактористов-машинистов приводит к снижению потерь при уборке урожая и затрат труда на единицу выполненных работ.

Стимулом к постоянному повышению квалификации является материальная заинтересованность – квалификационный труд оплачивается выше. Лицам, которым присвоены классы квалификации, устанавливается доплата к заработной плате:

- трактористам-машинистам и водителям транспортных средств I класса – 20%; II класса – 10%; за III класс надбавка за классность не установлена;
- специалистам I класса, возглавляющим бригаду – до 50%; II класса – до 30%; надбавка за III класс не установлена.

Также надбавки к заработной плате устанавливаются за стаж работы в хозяйстве и за стаж по данной специальности:

- до 2 лет – надбавка не выплачивается;
- от 2 до 5 лет – 8%;
- от 5 до 10 лет – 10%;
- от 10 до 15 лет – 13%;
- свыше 15 лет – 16% [3].

Переподготовка организуется для обучения рабочих кадров, высвобождаемых на предприятиях в результате научно-технического процесса, роста производительности труда и других изменений, а также изъявивших желание сменить имеющуюся у них профессию с учётом потребности производства.

Для аттестации механизаторов на присвоение квалификации тракториста-машиниста соответствующего класса в каждом районном производственном управлении сельского хозяйства создаются постоянно действующие аттестационные комиссии. Аттестационная комиссия проверяет знания и практические навыки механизаторов и присваивает им квалификацию тракториста-машиниста III, II или I класса.

Присвоение механизаторам квалификации тракториста-машиниста соответствующего класса комиссия производит на основании проверки их теоретических знаний, практических навыков и выполнения квалификационной пробы в соответствии с требованиями, предусмотренными квалификационной характеристикой.

Подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников в настоящее время должны носить непрерывный характер и проводиться в течение всей трудовой деятельности через определённые промежутки времени. Предприятия должны рассматривать затраты на подготовку персонала как инвестиции в основной капитал, которые позволяют наиболее эффективно использовать новейшие технологии.

Подготовка кадров заключается в обучении трудовым навыкам, необходимым для качественного выполнения работ. Для эффективности непрерывного обучения нужно, чтобы работники были в нём заинтересованы. Администрации нужно создать климат, благоприятствующий обучению.

Литература

1. Нивьевский, О, Кёстер, У. Аграрное образование и наука Беларуси. –Мн. 2012 г. -45 с
2. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. – М.: ИНФРА-М. 2007
3. Письмо Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь от 25 октября 2011 г. N 03-6/11-256/4603 «О присвоении квалификации»