

УДК 37.01846 : 001.895

СОСТОЯНИЕ ПОДГОТОВКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ДЛЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ АПК

Шиян В.А., ст. преподаватель

Белорусский аграрный технический университет

Экономика предъявляет новые требования к подготовке кадров, способных не только проводить исследования, но и внедрять их результаты в производство. Глубокая фундаментальная подготовка таких специалистов должна сочетаться с формированием навыков инновационной деятельности. Нужно готовить профессиональных менеджеров, маркетологов, которые могут не только изучать рынок, но и определять перспективы использования новых и высоких технологий. Однако не менее важно выстроить цепочку, связывающую образование, науку, производство и рынок. От структуры связи в ней зависит содержание программ подготовки кадров для звеньев названной цепочки.

Руководителю и специалисту нового типа необходимо иметь навыки плодотворного общения и командной работы, быть мотивированным и инициативным, гибким и адаптируемым, владеть профессиональной этикой, современными информационными коммуникационными технологиями, уметь принимать правильные решения в критических ситуациях, работать эффективно. Управленцы и организаторы такого ранга – штучный «товар». Знаниям, умению и логике можно научить, но дар предвидения, способность генерировать идеи, работать в условиях дефицита ресурсов, зажигать интерес к новому делу, знать, кому можно его поручить, идти не проторенной дорогой – даны далеко не каждому. Система подготовки и переподготовки кадров для инновационной экономики должна основываться на индивидуальных качествах и потенциале личности претендующего на обучение.

Специалист инновационной аграрной экономики должен обладать: высоким уровнем образования, развитыми ИТ-компетентностями, умением применять и адаптировать отечественные и мировые достижения аграрной науки. В последние годы под воздействием диспаритета цен сельскохозяйственные организации вынуждены использовать на оплату труда все большую часть валового дохода. Оплата труда является частью распределительного механизма, регулирующего потребление для восстановления энергии, затраченной человеком в ходе его трудовой деятельности и выступает одной из главных причин, сдерживающих расширенное воспроизводство квалифицированных кадров в сельском хозяйстве.

Так, по состоянию на 01.01.2012 в сельскохозяйственных организациях республики работало свыше 62,8 тыс. руководящих работников и специалистов (или 93% от потребности), что на 2 % ниже обеспеченности в сравнении с 01.01.2010. На протяжении последних 2 лет сохраняется число вакантных должностей руководителей, главных специалистов - до 7%. Из 62,8 тыс. руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций 24,2 тыс. (или 38,6%) человек имеют высшее образование и 31,1 человек (или 49,6%) – среднее специальное.

Однако, продолжается положительная тенденция улучшения качественного состава кадров, сопровождающаяся динамикой роста их образовательного уровня и профессиональных компетенций через получение высшего и дополнительного профессионального образования взрослых (табл. 1).

Таблица 1 - Качественный состав кадров руководителей и специалистов (в процентах с высшим образованием)

| | | 2008 г. | 2009 г. | 2010 г. | 2011 г. | 2012 г. |
|---------------------|----|---------|---------|---------|---------|---------|
| Руководители | РБ | 88 | 89 | 91,5 | 91,8 | 92 |
| Главные специалисты | РБ | 63 | 64 | 65 | 66,5 | 66,9 |

Более 88% общей численности руководителей – это лица старше 31 года и не достигшие пенсионного возраста. Вместе с тем, на протяжении 2006-2010 имела место тенденция увеличения количества работников пенсионного возраста: женщин - на 2 %, мужчин – на 1%.

Среди руководящих работников и специалистов сельскохозяйственных организаций пенсионного возраста и старше в целом по республике женщины составляют 4,5 %, мужчины - 2%. С 4% до 7 % за указанный период увеличилось количество главных специалистов пенсионного возраста.

Следует подчеркнуть, что доля руководителей и главных специалистов с высшим образованием в сельскохозяйственных организациях Беларуси существенно выше, чем в России (руководители в России - 68,1%, в Республике Беларусь - 92%, главные специалисты в России - 61,6%, Республике Беларусь - 66,9%).

По всем формам дополнительного образования взрослых ежегодно обучается от 12 тыс. до 14 тыс. руководящих работников и специалистов агропромышленного комплекса Беларуси, обеспечивая периодичность повышения их квалификационного уровня один раз в 5 лет.

Ежегодно в организации агропромышленного комплекса направляется более 2 тыс. выпускников с высшим и более 3,5 тыс. — со средним специальным образованием.

Особое значение в реализации задач кадрового обеспечения принадлежит резерву руководящих кадров. В резерве руководящих кадров сельскохозяйственных организаций республики (далее – резерв) состоит 2409 человек. Из них 22% составляют руководители и 78% - специалисты сельскохозяйственных организаций.

Реализация инновационных направлений социально-экономического развития республики в целом и аграрного сектора экономики в частности предъявляют и качественно новые требования и к подготовке кадров. С этой целью необходимо создавать гибкую систему подготовки и переподготовки кадров в соответствии с потребностью инновационного развития отрасли на основе перспективной потребности в кадрах, запросов рынка труда; оптимизировать структуру аграрного образования через углубление интеграции в системе непрерывного образования и повышение качества подготовки специалистов; развивать материально-техническую базу учреждений образований через совершенствование работы учебно-научно-производственных региональных центров, внедрение современных информационных, коммуникативных систем и виртуального программного обеспечения профессиональной деятельности будущего специалиста, обеспечение необходимым учебно-лабораторным оборудованием и сельскохозяйственной техникой; разработка учебных планов и образовательных программ нового поколения в соответствии с запросами инновационного развития отрасли.

Важно создать и обеспечить работу единой системы кадрового обеспечения АПК – от профессиональной ориентации сельской молодежи, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров до эффективности использования кадрового потенциала.

В связи с изложенным, полагаю, что переподготовку кадров в современных условиях следует рассматривать не как перекалфикацию и смену направления деятельности, а как возможность в короткие сроки получить опытных специалистов с определенным объемом знаний в области инновационной деятельности, готовых воспринимать и внедрять инновационные проекты. Надо учитывать и то обстоятельство, что повышение квалификации и переподготовка — одна из форм обмена знаниями, профессиональным опытом, получения возможностей обсуждения актуальных проблем управления, поиска возможных решений, а также новых форм сотрудничества. Современный слушатель курсов повышения квалификации и переподготовки не должен пассивно ждать, чему его еще научат, а должен непосредственно включаться в процесс обучения и быть его активным участником.

Литература

1. Лебедева, Е. Инновационное развитие и образование / Е. Лебедева // Мировая экономика и международные отношения. - 2007. - №12. - С. 45-54.
2. Яковчик, Н.С. VII Форум проектов программ Союзного государства. Концептуальные основы формирования единой системы переподготовки и повышения квалификации кадров АПК Союзного государства. - 2012. - С.56-59.

3. Программа кадрового обеспечения агропромышленного комплекса Республики Беларусь «Кадры 2011-2015 годы».
4. Шкурко, В.В. Научно-практический журнал «НАУКА И ННОВАЦИИ», №10, 11- 2010.
5. Справочная система Google // режим доступа <http://www.agro.gomel.by/docs/apk.pdf>.

УДК 377.35

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОЕКТИРОВОЧНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СТУДЕНТОВ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ АПК

Якубовская Е.С., ст. преподаватель

Белорусский государственный аграрный технический университет

В условиях обеспечения эффективного функционирования агропромышленного комплекса от агроинженера требуется способность реализовать инновационные мероприятия по развитию социальной и производственной сфер села [1]. Успешность становления агроинженера, как специалиста, способного воспринимать технические новшества, разрабатывать и внедрять инновации, определяется уровнем овладения технологией инженерного проектирования.

Инновация в соответствии с определением, данным в ГОСТ 31279 – 2004, выступает как конечный результат деятельности. Инновационная деятельность направлена на реализацию нового или усовершенствование существующего продукта, технологического процесса и т.д. и подчиняется определенной технологии, включающей последовательность этапов [2, с. 6]:

$$ИН = ИС + Р + ИП + АН + У,$$

где ИС – этап исследования; Р – этап разработки (под которой в ГОСТ 31279 – 2004 понимается деятельность, направленная на создание или усовершенствование способов и средств осуществления процессов в конкретной области практической деятельности); ИП – изготовление и внедрение в производство; АН – авторский надзор, заключающийся в содействии в реализации, применении и обслуживании; У – утилизация после использования.

Фактически два первых этапа осуществляются в рамках проектировочной деятельности по обоснованию внедрения инновации. Таким образом, можно считать, что инновационная деятельность обязательно включает проектирование, как этап деятельности. Технология современного проектирования имеет ряд отличий по уровням проектирования. Эти различия проявляются на этапах целеполагания, применения методов и приемов, определения критериев правильности принятого варианта, а также в характере самих задач, реализуемых в ходе проектирования. Таким образом, с каждым уровнем проектирования связана все более усложняющаяся технология, характеризующаяся необходимостью использования более разнообразных методов и приемов проектирования, все более сложные задачи проектирования. Такой сложный класс задач выделен нами в группе метазадач проектирования. Это задачи по модификации технико-технологических элементов, в целом технологического процесса, установки, в общем производства; повышению качества продукции, труда, безопасности; обеспечению совместимости внедряемого новшества с существующей технологической инфраструктурой производства; обеспечению готовности персонала к работе в инновационных условиях. К решению таких задач должен быть готов современный агроинженер.

Анализируя деятельность инженера в условиях реализации инновации, В.Ф. Взятыйшев показывает, что в этом случае значительно возрастает аналитическая и прогнозная составляющая деятельности [3, с. 11], поскольку требуется отслеживать информацию о технико-технологических новшествах, моделировать поведение объекта, определять риски. Действительно в данных условиях требуется обеспечить оценку инновации и спрогнозировать условия ее включения в существующую практику производства, т.е. инженеру необходима аналитико-рефлексивная компетенция.

Показывая механизм проектно-конструкторской деятельности при реализации в проекте системной модификации [4, с. 19], А.А. Добряков показывает необходимость анализировать