

*Яковчик Н.С., д-р с.-х. наук, д-р экон. наук, профессор,
директор ИПК и ПК АПК УО «Белорусский государственный
аграрный технический университет»,*

*Брыло И.В. канд. с.-х. наук, доцент, заместитель Министра
сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь, г. Минск*

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ДЛЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ АГРАРНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Происходящие интенсивные преобразования в экономике и общественном развитии страны, внедрение инновационных технологий требуют постоянного совершенствования квалификации кадров. В связи с этим возрастает роль и значение системы повышения квалификации и переподготовки кадров как образовательной системы, способной оперативно обеспечить подготовку к работе в новых условиях.

Сегодня система дополнительного образования взрослых в Республике Беларусь, отметившая свое 50-летие, является одним из важнейших факторов социально-экономического развития страны и представляет собой гибкую, мобильную и постоянно развивающуюся систему. Она призвана решать и в целом решает задачи обеспечения отраслей экономики профессиональными кадрами требуемого уровня квалификации, кадровой поддержки инновационных процессов, удовлетворения потребностей граждан в профессиональном совершенствовании.

В развитии дополнительного образования активную роль играют аграрные учреждения высшего образования Беларуси. На сегодняшний день в каждом из них созданы институты и факультеты повышения квалификации и переподготовки кадров по профилю работы учреждения, которые обеспечивают потребности структур агропромышленного комплекса в специалистах. В 2015 году с использованием бюджетных средств ими подготовлено 3054 специалиста с высшим образованием и 4831 – со средним специальным. Всего дополнительное профессиональное образование получили более 10000 руководящих работников и специалистов белорусско-

го агропромышленного комплекса, причем 3204 из них обучались в Институте повышения квалификации и переподготовки кадров АПК Белорусского государственного аграрного технического университета.

Являясь в агропромышленном комплексе Республики Беларусь образовательным и научно-методическим центром системы дополнительного образования взрослых, институт осуществляет инновационный, практикоориентированный процесс переподготовки и повышения квалификации кадров. В Институте повышения квалификации и переподготовки кадров АПК БГАТУ созданы все необходимые условия для успешного обучения. Функционирует кафедра инновационного развития АПК. Аудитории, лаборатории, выставочный павильон оснащены современными техническими средствами и оборудованием, приборами и компьютерными информационными системами. Для занятий на производстве заключены договоры с эффективно работающими сельскохозяйственными организациями. Все это позволяет осуществлять практикоориентированное обучение по всем направлениям и вносить существенный вклад в укрепление кадрового потенциала АПК.

Дополнительное образование работников сельскохозяйственной отрасли в институте обеспечивается в основном через реализацию программ переподготовки на основе высшего и среднего специального образования, повышения квалификации, стажировки руководящих работников и специалистов.

Особенно актуальными представляется переориентация обучаемых на инновационные направления мышления и деятельности. В контексте решения этих задач только в 2015 г. обучение за счет бюджетных средств в институте прошли 2166 чел., в том числе повысили квалификацию 1786 чел., прошли переподготовку 290 чел., стажировку – 90 чел.

На основании Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 03.09.2014 № 860 «О практическом обучении кандидатов на должности руководителей сельскохозяйственных организаций» в Институте повышения квалификации и переподготовки кадров агропромышленного комплекса Белорусского государственного аграрного технического университета организована стажировка по совершенствованию управленческих навыков и формированию профессионального потенциала руководителей аграрных организаций. Названный документ определяет, что практическое

обучение кандидатов осуществляется с освоением в базовых сельскохозяйственных организациях новых методов, технологий и элементов профессиональной деятельности.

Отбор руководителей сельскохозяйственных организаций для стажировки проводят комиссии, создаваемые областными исполнительными комитетами. В ходе отбора учитываются: деловые и личностные качества кандидатов; показатели производственной деятельности представляемых ими структур; присущие последним уровни трудовой и исполнительской дисциплины; результаты профессиональной деятельности кандидатов; возможности осуществления ими управления сельскохозяйственным производством; стаж работы.

Облисполкомами формируются и поддерживаются в актуальном состоянии банки данных (списки и электронные базы) прошедших стажировку лиц, осуществляется мониторинг их профессионального развития.

В реализации программы стажировки, предусматривающей изучение передового опыта ведения сельскохозяйственного производства, участвуют 57 базовых сельскохозяйственных организаций страны – СПК «Остромечеве» (Брестский район), колхоз «Ольговское» (Витебский район), КСУП «Комбинат «Восток» (Гомельский район), КСУП «Совхоз-комбинат «Заря» (Мозырский район), СПК «Прогресс-Вертилишки» (Гродненский район), ОАО «Агрокомбинат «Дзержинский» (Дзержинский район), ОАО «Александрийское» (Шкловский район) и др.

В 2015 г. В Институте повышения квалификации и переподготовки кадров АПК работали 438 преподавателей, специалистов, научных сотрудников, в том числе 20 докторов наук и 147 кандидатов. В список данных лиц входили 64 руководителя и специалиста сельскохозяйственных организаций, 130 преподавателей и специалистов учреждений образования, 52 работника министерств и органов управления, 103 руководителя и сотрудника НПЦ НАН Беларуси, 74 специалиста из иных организаций и учреждений. Привлечение к процессу преподавания сотрудников отраслевых учреждений позволяет придать образовательному процессу научно-практическую ориентацию и поднять его на более высокий качественный уровень.

Учебно-программное обеспечение формируется таким образом, чтобы максимально учитывать современные тенденции развития

организаций АПК (как отечественных, так и зарубежных). С этой целью учебные программы ежегодно актуализируются и раз в 2 года перерабатываются. Программы повышения квалификации разрабатываются для специалистов, которые должны будут обеспечить инновационное развитие аграрной отрасли. Сферами их деятельности станут: производство конкурентоспособной на мировом рынке продукции; внедрение современных технологий производства, хранения и переработки продукции растениеводства и животноводства; точное земледелие и энергосбережение; использование логистических систем для управления материальными потоками в организациях агросервиса; стандартизация, сертификация и управление качеством переработки мясомолочной продукции; переход сельскохозяйственных организаций на самофинансирование.

В институте постоянно совершенствуется научно-методическое обеспечение образовательного процесса, улучшается качество обучения руководителей и специалистов.

Вместе с тем в формировании кадрового потенциала структур отечественного агропромышленного комплекса есть немало проблем. Во всех регионах Беларуси отмечается нехватка специалистов по наиболее востребованным специальностям сельскохозяйственного профиля. На начало 2015 г. в аграрных организациях страны имелось 70 вакансий руководителей. В 2014 г. выбытие лиц данной категории в масштабах отрасли составило 19,5% (численность уменьшилась на 2,5% по сравнению с 2013 г.). Высшее образование в целом по стране имеют 91% руководителей и 43% работников и специалистов структур АПК. Доля квалифицированных кадров в экономически активной возрастной категории (до 31-го года) сохраняется на уровне 25%, в то время как численность руководителей и специалистов пенсионного возраста имеет тенденцию к увеличению.

В 2014 г. для воспроизводства трудовых ресурсов в структуры аграрной отрасли было направлено порядка 2000 молодых специалистов с высшим образованием, однако закрепились на рабочих местах лишь 50% из них. Отметим, что в тот же период из сельскохозяйственных организаций выбыло 13% руководящих работников и специалистов.

Многолетняя практика подтверждает необходимость закрепления руководителей и специалистов на долгосрочный период, по-

вышающего экономическую стабильность и финансовую устойчивость сельхозпроизводителей.

Подготовка руководящего персонала предприятий АПК занимает около 5-ти лет и связана с достаточно высокими материальными и финансовыми издержками.

Большинство ученых и практиков считают, что кадровая проблема аграрной отрасли обусловлена двумя основными причинами – невысоким уровнем заработной платы в регионах и сложными условиями труда на селе. Однако, несмотря на то, что доходы квалифицированных специалистов АПК повышаются, причем в передовых хозяйствах – значительно, выпускники профильных колледжей и учреждений высшего образования стараются любыми способами закрепиться в городах.

На наш взгляд, основными причинами дефицита квалифицированных управленческих кадров на селе и их оттока из аграрного производства являются: падение престижа работы на селе; низкий уровень мотивации труда; ненормированный рабочий день; отсутствие возможности предоставления отпуска в летнее время, обусловленное сезонностью производства; не всегда внимательное отношение к нуждам и запросам молодых специалистов со стороны руководителей отдельных организаций; неудовлетворенность управленческого персонала социально-бытовыми условиями и морально-психологическим климатом; высокая степень вмешательства вышестоящих органов в вопросы хозяйствования сельхозорганизаций, ограничивающая возможности самостоятельного и своевременного принятия руководителями и специалистами эффективных управленческих решений, лишаящая их права на оправданные риски. Учитывая эти обстоятельства, руководители и специалисты, в том числе молодые, отдают предпочтение более престижным и высокооплачиваемым профессиям и специальностям. Кроме того, образ жизни и бытовые условия на селе мало сравнимы с городскими; по этой причине значительная часть сельского населения ориентирует детей на выбор профессий, связанных с городом. Если к этому добавить клеймо «деревенщины» и заведомо худшие возможности для жизненного успеха и личной самореализации, то можно понять, как сложна проблема воспроизводства кадров в аграрной сфере.

По нашему мнению, одним из условий повышения трудовой активности работников сельхозорганизаций является использова-

ние данными структурами рыночных форм оплаты труда и методов материального стимулирования. Основным недостатком применяемых в настоящее время в АПК Беларуси форм оплаты труда является промежуточный характер связи размеров заработка с конечными финансовыми результатами.

Гибкое совершенствование методов организации и стимулирования труда позволит руководителям привлекать работников к высокопроизводительной деятельности, а также обеспечивать высокий уровень трудовой дисциплины и ответственности. Заработная плата не должна быть единственным источником дохода на селе – актуальными представляются такие способы мотивации, как владение акциями или долями, определение степени участия каждого работника в полученной прибыли. Выполнение данных условий может стать мощным побудительным мотивом для закрепления высококвалифицированных специалистов на селе.

На наш взгляд, основным недостатком в работе управленческого персонала предприятий АПК является медленное внедрение инноваций. Возможным выходом из сложившейся ситуации может быть обеспечение тесной интеграции высшей школы с наукой и производством, основанное на частно-государственном партнерстве и взаимной экономической заинтересованности всех сторон. На это указывает изучение опыта экономически развитых государств.

До последнего времени внедрением инновационных технологий занимались главным образом передовые хозяйства, которые обеспечивали достаточно высокий уровень оплаты труда наиболее квалифицированному персоналу. Сейчас в этот процесс вошла основная же масса сельскохозяйственных организаций Беларуси. Поэтому в ходе решения задачи обеспечения аграрной экономики высококвалифицированным управленческим персоналом ни в коем случае нельзя снижать значимость процесса повышения квалификации и переподготовки кадров.

Основываясь на опыте работы с кадрами АПК считаем, что повышению эффективности использования труда руководящих работников и специалистов аграрной отрасли могут способствовать:

предоставление руководителям и специалистам большей самостоятельности в процессе принятия управленческих решений, касающихся развития сельскохозяйственных организаций. Целесообразно сократить количество доводимых прогнозных показателей до одного – объема государственного заказа. Обязательным условием

при заключении договоров на поставки сельхозпродукции в счет госзаказа должно быть авансирование, осуществляемое с учетом специфики ведения производства. Все иные вопросы хозяйственного управления, касающиеся структуры посевных площадей, поголовья КРС, объемов производства и продаж, каналов реализации и т.д., должны решаться непосредственно руководителями и специалистами хозяйств. Укажем, что отрицательное влияние на развитие экономики сельхозпредприятий оказывают доводимые в настоящее время прогнозные показатели, зачастую являющиеся необоснованными и нереальными для выполнения в условиях ограниченности имеющихся материально-технических и финансовых ресурсов. Это вынуждает руководителей и специалистов заниматься различными манипуляциями при составлении отчетности;

использование арендных хозрасчетных отношений, позволяющих руководящим работникам, специалистам и трудовым коллективам самостоятельно действовать при решении конкретных задач;

введение института частной собственности на средства производства с предоставлением их владельцам прав на распоряжение производимой продукцией и самостоятельное планирование труда;

кардинальная перестройка работы управлений сельского хозяйства и продовольствия райисполкомов. Многие функции руководства сельхозорганизациями данные структуры берут на себя, не неся при этом юридической и экономической ответственности. Специалистам райсельхозпродов следует уделять больше внимания консультационной деятельности по вопросам соблюдения технологических регламентов, обеспечения качества производимой продукции, оценке эффективности принимаемых решений, внедрения рыночных форм оплаты труда, организации маркетинговой деятельности и т.д. В современных экономических условиях акцент следует делать на экономические методы управления, сочетающиеся с консультированием.

Дальнейшие успехи в развитии аграрного производства во многом предопределяются обеспеченностью сельскохозяйственных организаций высококвалифицированными управленческими кадрами и рациональным использованием последних. В условиях постоянно изменяющейся экономической среды современные руководители и специалисты должны видеть перспективы развития организации, находить дополнительные возможности и резервы роста её эффективности. К сожалению, верно оценить и сопоставить затраты и результаты

могут далеко не все управленцы. При организации основных сельскохозяйственных работ многие из них ждут директивных указаний сверху или действуют по обстоятельствам. В этой связи системное, грамотное управление хозяйством должно стать главной задачей любого руководителя или специалиста. Данное лицо, прежде чем занять должность, должно пройти специальное обучение основам рыночной экономики и предпринимательства.

Перечислим принципы, которых, по нашему мнению, необходимо придерживаться в процессе формирования кадровой политики в аграрной сфере.

1. Развитие кадрового потенциала должно иметь опережающий характер. Его следует осуществлять, соизмеряя затраты на повышение квалификации персонала с достигаемым при этом ростом эффективности аграрного производства.

2. Углубление специализации кадров необходимо обеспечивать путем дифференциации процессов подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала для хозяйств всех форм, включая малые;

3. Формирование кадрового потенциала следует осуществлять с целью инновационного развития отрасли и внедрения в ее практику достижений научно-технического прогресса (информационных, био-, нано- и иных прогрессивных технологий). Это потребует ускоренной адаптации системы профессионального образования к потребностям нового технологического уклада.

4. Должен реализовываться принцип сертификации аграрных кадров всех уровней. Молодым специалистам, имеющим стаж работы не менее 3-х лет, следует предоставлять возможность обучения в учреждениях дополнительного образования взрослых с получением соответствующего квалификационного сертификата. Это позволит данным лицам повысить конкурентоспособность на рынке труда.

5. Дальнейшее развитие частно-государственного партнерства. В условиях многоукладного характера аграрного производства и дефицита высококвалифицированных кадров необходимы новые формы взаимодействия государства и бизнеса. Опыт экономически развитых стран показывает, что благодаря взаимодействию правительственных и коммерческих структур возрастают масштабность и целенаправленность научных исследований, расширяется список

их направлений, увеличивается число источников финансирования аграрной науки, более успешно внедряются ее разработки.

6. Активное использование передового зарубежного опыта. В ходе построения модели обеспечения АПК кадрами определенный интерес может представлять изучение опыта, накопленного в Белгородской области Российской Федерации. В данном регионе создан Фонд содействия развитию учебно-научного агропромышленного комплекса, включающий Центр аграрных проблем и Центр непрерывного аграрного образования. Подготовка местных специалистов и руководителей агропромышленных предприятий начинается задолго до получения ими дипломов о высшем образовании. Этому способствует интеграция специализированных программ в практику деятельности учреждений среднего специального и высшего образования, обеспечивающая, среди прочего, преемственность их образовательных программ.

В перспективе в основу кадровой политики белорусского АПК должен быть положен принцип, предполагающий сохранение и совершенствование управленческого ядра отрасли. Его реализация будет способствовать инновационному развитию сельского хозяйства, а также привлечению или возврату квалифицированных специалистов из иных сфер экономической деятельности. Реализации данных положений будут способствовать адекватная мотивация персонала и разработка системы материального стимулирования труда высококвалифицированных управленческих кадров.

Сделанные в статье предложения направлены на совершенствование системы дополнительного образования взрослых, поиск путей решения проблемы закрепления высококвалифицированных управленческих кадров в аграрном секторе экономики, интенсификацию процесса развития регионов, увеличение объемов производства сельскохозяйственной продукции, рост экспортного потенциала аграрной отрасли, повышение жизненного уровня сельского населения.