

и выступающая как посредник в освоении экокультурного опыта. Развитие обучающихся в процессе естественнонаучного образования требует создания особой образовательной среды, насыщенной производственными объектами и мотивирующей к познанию. В настоящее время перед педагогами ставятся задачи проектирования новой образовательной среды, ориентированной не только на предметный мир, но и на социальные взаимоотношения, развитие сотрудничества. Социокультурная образовательная среда выступает как источник событийности и сфера ценностей экологической культуры общества, ориентированных на экологизацию личности.

#### Литература

1. Новые ценности образования: тезаурус для учителей и школьных психологов / Ред.-сост. Н.Б. Крылова. – Москва : Ин-т пед. инноваций РАО, 1995.-Вып. 1.- 113 с.
2. Рубцов, В.В. Проектирование развивающей образовательной среды школы / В.В. Рубцов, Т.Г. Ивошина. – Москва : МГППУ, 2002. – 272 с.
3. Пуйман, С.А. Воспитание поликультурной коммуникативности обучающихся колледжа в условиях функционирования информационно-образовательной среды /С.А. Пуйман, И.Е. Жабровский, В.Г. Андруш // Актуальные проблемы развития кадрового обеспечения АПК: материалы VI Международной научно-практической конференции (Минск, 6-7 июня 2019 года) / редкол.: Н.Н. Романюк и др. – Минск : БГАТУ, 2019. – С. 398-403.

УДК 334.02+331.108

### **СТРАТЕГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ АПК**

**Рязанцева Т.В.**

БГАТУ, г. Минск, Республика Беларусь

Высокая эффективность работы предприятий АПК определяется высоким уровнем развития кадрового потенциала, связанного с совокупностью профессиональных знаний, способностей, навыков и мотивов к трудовой деятельности. Кадровый потенциал предприятия АПК представляет собой умения и навыки работников, которые могут быть использованы для повышения его конкурентоспособности в различных сферах производства, в целях получения дохода или достижения социального эффекта. Это еще и скрытые ресурсы, которые могут быть использованы для решения актуальных задач или достижения перспективной цели. Определяя стратегию формирования кадрового потенциала можно выделить в качестве отдельного направления механизм, направленный, во-первых, на развитие кадрового потенциала путем обучения, переобучения персонала предприятия, и, во-вторых, на сохранение накопленного кадрового потенциала. Следует учитывать необходимость выделения понятия "долгосрочный кадровый потенциал", который включает в себя работников, эффективно решающих задачи развития производства, задачи стратегического развития, расширения производства, повышения его конкурентоспособности [1].

Оптимизация кадрового потенциала, правильная стратегия формирования кадрового потенциала, привлечение и удержание на предприятиях АПК профессионалов высокого класса, владеющих актуальными кадровыми стратегиями, возможны при использовании целого комплекса механизмов. Как правовых, организационных, материальных, так и управленческих, образовательных, социальных.

Сегодня обозначились социально-экономические проблемы кадровой политики на предприятиях агропромышленного комплекса:

- формируя и обновляя кадровый состав, часто руководствуются старыми методами, критериями, оценками и подходами;
- сохраняется дискриминация кадров по половому признаку;
- нарушаются принципы демократичности, гласности и справедливости при решении кадровых вопросов;

- механизмы работы с кадрами сегодня не мотивируют на дополнительное образование, профессиональный и карьерный рост работников;

- формальное значение придается обучению, переподготовке, повышению квалификации, созданию кадрового резерва с тем, чтобы он был способен решать сложные управленческие задачи в условиях рыночной экономики и быстроменяющихся социально-экономических условиях;

Стратегические механизмы формирования кадрового потенциала:

- объективный учет профессионализма, компетентности, управленческого опыта, заслуг, достоинств, нравственных и морально-этических качеств личности;

- для качественного укрепления состава кадров необходимо нормативное закрепление и использование на практике материальных и моральных стимулов, мотивационных механизмов. Особенно в части оплаты труда, побуждающих работников к добросовестной работе, непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию, строгому соблюдению морально-этических норм;

- координация действий учреждений образования и органов по труду и занятости населения;

- постоянно пересматривать режимы работы предприятий, вводить гибкие графики и разрешать работу с неполным рабочим днем или организовывать надомный труд;

- активно внедрять и обновлять социальные гарантии и меры социальной защиты, в том числе и после ухода на пенсию;

- принятие специальной государственной программы, обеспечивающей привлечение образованной, талантливой и амбициозной молодежи в АПК;

- постоянное и непрерывное обучение и переобучение. Необходимость постоянного развития и обучения персонала сегодня продиктована рядом причин: быстрым развитием науки и техники, форсированным внедрением их достижений в агропромышленную сферу; динамикой внешней среды (новые запросы покупателей, новые предложения конкурентов и т. д.); освоением новых видов деятельности; развитием самой отрасли и предприятия.

В агропромышленном комплексе страны уже давно отмечается дефицит квалифицированной рабочей силы, что негативно сказывается на эффективности и конкурентоспособности предприятий аграрно-промышленного комплекса. С необходимостью следует предусматривать внедрение конкретных стратегий, позволяющих активизировать формирование кадрового потенциала, а также социальных программ, которые помогут привлечь квалифицированных работников на село, повысить заинтересованность руководителей в сохранении и повышении кадрового потенциала предприятия.

#### Литература

1. Понятие кадрового потенциала и его влияние на эффективность деятельности промышленного предприятия / Берглезова Т. В. [Электронный ресурс] // cfin.ru – Режим доступа: <https://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn08/07.shtml>. - Дата доступа: 24.09.2019.

УДК 378.01

### **СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ И РОЛЬ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ В УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ АГРОТЕХНИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ**

**Селицкая О.Ю.**

БГАТУ, г. Минск, Республика Беларусь

В конце XX в., в Европе начала реализовываться глобальная реконструкция системы высшего образования, что явилось следствием трансформации этой сферы в отдельное, конкурентоспособное направление устойчивого развития экономики. Толчком для этого послужил тот факт, что многие развитые страны мира «вложения» в человека стали воспринимать как инвестиции, обеспечивающие производственный, устойчивый и долговременный по сво-