

с сельскохозяйственным производством, и помочь сельской молодежи в профессиональном самоопределении.

На наш взгляд, в рамках данного проекта недостаточно вести работу только с выпускниками сельских школ, а следует организовать мероприятия мотивационно-подготовительного характера во всех возрастных группах сельской молодежи.

Уже в детском саду следует проводить целенаправленную работу с дошкольниками по их ознакомлению с сельскохозяйственными специальностями, формировать уважительное к ним отношение. В 5-8 классах целесообразно организовать мероприятия по профессиональной ориентации школьников, профессиональное самоопределение должно быть сформировано в 9-11 классах.

Сетевой проект необходимо реализовать через творческие конкурсы; профориентационные курсы и модули; профессиональную диагностику; повышение качества подготовки по предметам, которые необходимы в сельскохозяйственных ВУЗах; профильное образование, научно-исследовательскую деятельность и др.

Таким образом, работа с сельской молодежью не должна сводиться только к повышению уровня общеобразовательных и профессиональных знаний, а, как нам видится, обязана охватывать также вопросы повышения общей культуры школьников в самом широком смысле, расширения их кругозора, мировоззрения, а также способствовать формированию социальных, политических и эстетических установок.

Список используемой литературы

1. Профориентация с аграрным акцентом. Издательский дом Беларусь сегодня. Режим доступа: <https://www.sb.by/articles/proforientatsiya-s-grarnym-aktsentom.html> Дата доступа: 19.04.2021

2. Статистическая информация [Электронный ресурс] / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. – Минск, 2020. – Режим доступа: www.belstat.gov.by. – Дата доступа: 12.04.2021

УДК 331:631.173.4

Е.И. Михайловский, канд. экон. наук, доцент,
*Учреждение образования «Белорусский государственный аграрный
технический университет», г. Минск*

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ТЕХНИЧЕСКОГО СЕРВИСА

Ключевые слова: агропромышленный комплекс, кадровый потенциал, хозяйство, сельскохозяйственная техника, функционирование системы, технический сервис.

Key words: agro-industrial complex, human resources, agriculture, agricultural machinery, system functioning, technical service.

Аннотация: В статье исследованы вопросы влияния качественной подготовки кадрового потенциала на эффективное функционирование системы технического сервиса сельскохозяйственной техники и предприятия в целом.

Abstract: The article examines the impact of high-quality training of personnel potential on the effective functioning of the system of technical service of agricultural machinery and the enterprise as a whole.

Эффективное функционирование системы технического сервиса сельскохозяйственной техники во многом зависит от обеспечения агропромышленного комплекса кадрами, обладающими достаточными профессиональными навыками и способными применять их в практической деятельности. Значение кадрового потенциала особенно возрастает при совершенствовании экономических отношений на предприятиях технического сервиса на этапе перехода к рынку, когда управленческие решения руководителя непосредственно влияют на эффективность работы предприятия.

Преобразования форм собственности и хозяйствования в агросфере привели к появлению фермерских хозяйств, эффективность работы которых при отсутствии в них специальных служб и кадров – экономистов, инженеров-механиков, бухгалтеров, юристов и т. д. еще в большей степени, чем в коллективных хозяйствах, зависит от подготовленности руководителей. От фермера требуется умение начинать и вести дело, генерировать и использовать инициативу, решаться на риск, прогнозировать рыночную ситуацию и т. д.

Практика свидетельствует о том, что имеющийся кадровый потенциал руководителей предприятий АПК, от которых в основном и зависит совершенствование системы технического сервиса сельскохозяйственной техники и повышение эффективности ее эксплуатации, не в полной мере отвечает требованиям современного аграрного производства и новым экономическим отношениям в стране.

Недостаточно подготовлены к работе в рыночных условиях и современные выпускники вузов сельскохозяйственного профиля, о чем свидетельствует частая смена руководителей и специалистов технической службы сельскохозяйственных товаропроизводителей, оказывающая отрицательное влияние на экономические и финансовые показатели работы предприятий. Только незначительное количество первоначально назначенных руководителей работает более трех лет, что отрицательно сказыв-

вается на эффективности управления не только техническим сервисом, но и всем агропромышленным комплексом.

Увеличение среднего возраста руководителей предприятий и наметившийся разрыв в воспроизводстве кадрового потенциала системы технического сервиса сельскохозяйственной техники являются следствием недостаточно продуманной кадровой политики, которая привела к сбою в подготовке профессионального резерва руководящего звена, приходу в некоторых случаях к руководству недостаточно компетентных, мало инициативных людей и, как следствие, снижению эффективности работы системы.

Некоторые негативные процессы, происходящие в агропромышленном комплексе, обусловили уменьшение притока молодых специалистов в сельскохозяйственное производство. Причина этого заключается, во-первых, в падении престижности сельскохозяйственного труда, отсутствии перспективы развития и профессионального роста молодых специалистов. Во-вторых, приток молодых специалистов в сельское хозяйство ограничивается отсутствием достаточного финансирования программ по подбору, расстановке, обучению, аттестации кадров, которые обеспечивали бы соответствие специалистов и руководителей потребностям производства и его организационно-технологическому уровню.

Желание работать в сельскохозяйственном производстве у молодых специалистов сдерживается и многократным разрывом в социальном и культурно-бытовом обеспечении жителей городов и сел, которое сохранится еще на годы.

Медленное реформирование системы технического сервиса сельскохозяйственной техники и всего агропромышленного комплекса пока дает возможность значительному числу руководителей и специалистов хозяйств работать с прежними знаниями. Однако отсутствие профессиональной подготовки у руководителей и специалистов хозяйств к работе в рыночных условиях – один из основных сдерживающих факторов стабилизации в сельском хозяйстве и эффективности его функционирования.

Для подготовки нового поколения специалистов и рабочих, способных управлять качеством и конкурентоспособностью сельскохозяйственной техники, необходимо повысить качество базового обучения и совершенствовать систему непрерывного образования. Ориентируясь на подготовку специалистов технического сервиса с требуемым уровнем знаний, необходимо учитывать тенденции дальнейших изменений, а также отечественный и мировой опыт развития технического сервиса.

Существующие условия для развития рыночной экономики, наличие в агропромышленном комплексе сложившейся ремонтно-обслуживающей базы, развитие фирменного обслуживания сельскохозяйственной техники предприятиями сельскохозяйственного машиностроения и информацион-

но-консультационной, маркетинговой служб, хозяйств, а также различных посреднических структур, работающих в системе технического сервиса, вызывают потребность в подготовке специалистов различного профиля. Поэтому современным требованием времени является дальнейшее совершенствование системы непрерывного образования и повышения квалификации начиная с школьного, профессионального, среднего профессионального, вузовского и послевузовского обучения.

Вместе с тем по многим причинам объективного и субъективного характера непрерывность в изучении основ обеспечения и управления качеством как школьниками, студентами, так и работниками предприятий технического сервиса до сих пор не сложилась и работы в этом отношении проводятся бессистемно и без учета современных требований. Эти причины являются первичными, а среди других причин, относящихся к производным, можно выделить следующие: в профессионально-технических лицеях и колледжах, а тем более в средней общеобразовательной школе, практически не изучаются даже основополагающие элементы системного управления качеством, что не позволяет говорить о каком-либо непрерывном профессиональном образовании в целом и воспитании добросовестного отношения к качеству в целом.

В настоящее время важно обеспечить опережающую подготовку, повышение квалификации и переподготовку специалистов системы технического сервиса сельскохозяйственной техники АПК, поднять их профессиональную подготовку до уровня, отвечающего современным экономическим преобразованиям.

Агропромышленный комплекс испытывает дефицит рабочей силы, поэтому необходима подготовка рабочих широкого профиля и высокой квалификации, а это возможно только при интенсивном развитии системы профессионально-технического обучения в лицеях и колледжах, которая в настоящее время находится не в лучшем состоянии. Именно на этом этапе во всем мире закладываются первоначальные умения и навыки у будущих фермеров по правилам эксплуатации сельскохозяйственной техники. Дефицит рабочей силы обуславливается также и сокращением численности сельского населения.

Переход к рыночным отношениям в экономике ставит перед высшей школой задачу совершенствования подготовки специалистов. Качество подготовки кадров в системе высшего образования в настоящее время не полностью отвечает современным требованиям – они не адаптированы к происходящим изменениям в агропромышленном производстве, о чем свидетельствует частая смена руководителей хозяйств.

Одним из важнейших факторов повышения качества подготовки специалистов в высшей школе становится использование новых технологий

обучения – информационных и компьютерных систем, с помощью которых будущий специалист научится ставить и решать задачи по эффективному применению сельскохозяйственной техники и пользоваться информационными системами. В настоящее время важно обеспечить опережающую подготовку специалистов, квалификация которых будет адекватно отражать изменения, происходящие в экономике агропромышленного комплекса.

Для повышения кадрового потенциала необходимо развитие системы переподготовки и повышения квалификации, основной целью которой является не столько повышение технической и технологической грамотности специалистов, сколько адаптация к новым экономическим условиям хозяйствования. Это обусловлено недостаточной активностью, наличием иждивенческих настроений, ориентации их на всевозможную помощь и гарантии со стороны государства.

Формирование кадрового потенциала для управления сельскохозяйственным производством, соответствующего современному экономическому механизму хозяйствования, должно вестись на всех уровнях управления агропромышленным комплексом. Цель управления этим процессом заключается в обеспечении производства специалистами, способными руководить структурными подразделениями адекватно изменяющейся экономической ситуации.

Для повышения и обеспечения качества и конкурентоспособности особенно важно инициировать активизацию инновационных процессов на всех этапах технического агросервиса. Среди всех условий и факторов, обеспечивающих у каждого из работающих на предприятии позитивную инициативу для реализации этих процессов, следует выделить: занимаемую работником должность, его права, обязанности и знание цели своего труда и возможностей продвижения; уровень образования и культуры; различные свойства и цели в текущем и перспективном временных периодах; ситуацию и обстановку на предприятии; состояние внешней среды (ситуацию и обстановку за пределами предприятия).

К указанному выше можно добавить условия труда, отношения ответственности и другие социальные и социально-психологические реалии, а также объективные научно-технические, экономические и организационные условия и факторы.

В формировании кадрового потенциала для эффективного управления системой технического агросервиса должны участвовать все уровни власти, выполняя задачи, без решения которых не возможно эффективное функционирование всего АПК.