

боты в области охраны труда»» (зарегистрирован в Минюсте России 13 июня 2012 г. № 24548).

6. Усова Н.Н. Спрашивали – отвечаем: Практическое пособие. Выпуск 1. – СПб.: ЦОТНБСПО, 2013. – 64 с.

Сатиокова Л.А. Технология управления персоналом и подбор кадров в организациях АПК: Учебно-методическое пособие. – СПб.: ОСП ДПОС АМА ФГБОУ ВПО СПбГАУ, 2013. – 46 с.

УДК 37.018.46

## **ОСОБЕННОСТИ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАДРОВ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ**

*Шибeko А.Э., к.э.н., доцент, Якушев И.И., старший преподаватель  
Белорусский государственный аграрный технический университет*

В агропромышленном комплексе Республики Беларусь продолжается процесс преобразования государственных предприятий в акционерные общества, концерны, холдинги, интегрированные группы и другие корпоративные формирования. Для этих вновь создающихся корпоративных структур характерно отсутствие методологических и методических наработок разрешения возникающих противоречий между собственниками и субъектами управления, а также несбалансированность их интересов с потребностями персонала, что ограничивает эффективность производства и приток инвестиций в хозяйственный оборот. На современном этапе все более значимой становится проблема эффективного использования человеческого потенциала как одного из факторов обеспечения устойчивой экономической деятельности. Наиболее пристальное внимание уделяется социальному аспекту управления. Это предполагает, прежде всего, целенаправленную деятельность по управлению персоналом, главной целью которой является создание трудового коллектива, который наилучшим образом способствовал бы совмещению своих интересов с целями и приоритетами развития организации. В этой связи возрастает роль непрерывного образования и вузовской науки в инновационном развитии агропромышленного комплекса (АПК).

Цель данной статьи – обосновать необходимость и разработать модель непрерывного образования кадров, руководителей, специалистов для АПК, что позволит повысить эффективность системы управления персоналом в отраслях агропромышленного комплекса.

Достижение этой цели обеспечит повышение отдачи от уже работающих сотрудников на основе их непрерывного обучения, без привлечения новых работников и адаптации их для эффективной дальнейшей работы персонала в корпоративных структурах агропромышленного комплекса. В связи с этим субъекты хозяйствования агропромышленного комплекса смогут минимизировать затраты на подготовку персонала и как следствие повысить его конкурентоспособность и эффективность. Это, в свою очередь, повысит инновационную активность предприятий АПК, функционирующих в рамках интегрированных корпоративных структур, их платежеспособность, эффективность производства и инвестиционную привлекательность.

Процесс непрерывного образования обусловлен требованиями к личностным качествам руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций, что связано с изменениями в структуре органов управления персоналом корпоративной структуры агропромышленного комплекса, в функциях и полномочиях руководителей, развитием рыночных отношений, преобразованием форм собственности, с необходимостью обеспечения условий для нормального развития корпоративной структуры АПК.

Если коротко говорить о сути непрерывного образования, то это - развитие человека как личности на протяжении его жизненного пути. Пожизненное образование представляет собой целый комплекс потребностей личности, стремление которой к постоянному познанию себя и окружающего мира становится ее ценностью. Очевидно, что резервом непрерывности образования личности выступает самообразование.

В Республике Беларусь проблеме непрерывного образования уделяется достаточно внимания. Согласно п.1.6 ч.1 ст.2 Кодекса Республики Беларусь об образовании одним из принципов государственной политики в сфере образования в нашей стране является интеграция в мировое образовательное пространство при сохранении и развитии традиций системы образования; согласно п.2.8 ч.2 ст.2 одним из основных направлений государственной политики в сфере образования является обеспечение преемственности и непрерывности всех уровней основного образования, ступеней образования в рамках одного уровня основного образования [2].

Одним из основных требований к воспитанию личности, что играет важную роль для обеспечения непрерывного образования персонала организации, является преемственность, непрерывность и последовательность реализации содержания воспитания с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся. Согласно ст. 92. Кодекса Республики Беларусь об образовании в нем определены образовательные стандарты. Образовательные стандарты основного образования обеспечивают преемственность его уровней (ступеней). В соответствии со ст.95 Кодекса Республики Беларусь об образовании разработана Программа непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи в Республике Беларусь на 2011-2015 годы [4].

В соответствии с указанным законом об образовании основное образование в Республике Беларусь включает в себя следующие уровни [2]:

- дошкольное образование;
- общее среднее образование;
- профессионально-техническое образование;
- среднее специальное образование;
- высшее образование;
- послевузовское образование.

Единство и непрерывность основного образования обеспечиваются преемственностью его уровней и согласованностью содержания образовательных программ основного образования.

Непрерывность профессионального образования кадров в агропромышленном комплексе, как нам представляется, следует проводить в течение всей карьеры работника организации, основываясь на следующих основных видах обучения: переподготовке; длительного и краткосрочного периодического повышения квалификации; стажировок; самообразования; обучения в целевой аспирантуре с целью последующего получения ученой степени магистра, кандидата наук по избранной научной специальности. Такой

подход базируется на основе создания соответствующих моделей непрерывного профессионального образования персонала корпоративных структур агропромышленного комплекса различным видам обучения.

Повышение квалификации, стажировка и переподготовка кадров, специалистов и руководителей в АПК осуществляются в целях:

- обеспечения эффективной деятельности предпринимательской организации;
- наполнения рынка труда руководителями и специалистами с высоким уровнем;
- профессиональной квалификации и компетентности, общей культуры;
- обеспечения кадровой поддержки инновационных процессов;
- удовлетворения потребностей работников в профессиональном совершенствовании.

Основными принципами осуществления повышения квалификации, стажировки и переподготовки кадров являются:

системность; научность; перспективность; ориентация на развитие работника как личности; индивидуализация и дифференциация образовательного процесса; сочетание повышения квалификации, стажировки и переподготовки с самообразованием.

Повышение квалификации, стажировка и переподготовка осуществляются в учреждениях образования, обеспечивающих повышение квалификации и переподготовку кадров.

Стажировка персонала может также осуществляться в организациях независимо от их подчиненности и формы собственности.

Учреждения образования имеют право осуществлять деятельность по повышению квалификации и переподготовке работников при наличии у них специальных разрешений (лицензий) на осуществление указанной образовательной деятельности.

Повышение квалификации относится к дополнительному образованию и обеспечивает углубление профессиональных знаний и навыков специалистов и руководителей на соответствующих уровнях полученного ранее основного образования и подтверждается свидетельством о повышении квалификации установленного образца.

Повышение квалификации персонала осуществляется по мере необходимости, но не реже одного раза в 5 лет.

Продолжительность повышения квалификации персонала составляет от 1 до 2 недель.

Общее количество часов по учебному плану – от 36 до 80 учебных часов [3].

Количество слушателей в группах, обучаемых за счет бюджетных средств, – 25 – 30 человек [3].

Комплектование учебных групп может осуществляться учреждением из числа работников одинаковых или разных должностей с одинаковым или разным уровнем основного образования в зависимости от цели и содержания обучения.

Переподготовка относится к дополнительному образованию, обеспечивает получение новой квалификации соответствующего профиля образования на уровнях высшего и среднего специального образования и подтверждается дипломом о переподготовке установленного образца.

Общее количество часов по учебному плану переподготовки должно быть для слушателей:

с высшим образованием – не менее 1000 учебных часов;

со средним специальным образованием – не менее 600 учебных часов [3].

В случаях, когда слушатели имеют основное образование по специальности одного и того же направления образования со специальностью переподготовки кадров, в учебных планах может быть предусмотрено уменьшение общего количества часов для слушателей:

с высшим образованием – не менее 500 учебных часов;

со средним специальным образованием – не менее 300 учебных часов.

Продолжительность обучения при переподготовке составляет:

руководителей – до 5 месяцев в очной форме получения образования;

специалистов с высшим образованием – до 18 месяцев в очной форме получения образования и до 24 месяцев в заочной форме получения образования;

специалистов со средним специальным образованием – до 7 месяцев в очной форме получения образования и до 9 месяцев в заочной форме получения образования.

Количество слушателей в учебных группах, обучающихся за счет бюджетных средств, – 25–30 человек [3].

Основной целью стажировки является освоение специалистами и руководителями новых методов, технологий и элементов профессиональной деятельности, иных достижений непосредственно в организации, где они возникли или применяются.

Стажировка может быть как самостоятельным видом обучения, так и частью учебного плана при повышении квалификации и переподготовке.

Стажировка специалистов осуществляется:

в очной форме и может продолжаться до 5 месяцев; в заочной форме – до 8 месяцев.

В случаях, когда стажировка является частью учебного плана при повышении квалификации работников, она может быть продолжительностью до 1 недели, при переподготовке – до 3 недель [3].

Порядок организации повышения квалификации, стажировки и переподготовки специалистов и руководителей корпоративных структур устанавливаются Министерством образования. Понятно, что указанные сроки обучения могут применяться в зависимости от целей переподготовки, специальности, уровня образования слушателей.

Повышение квалификации, стажировка и переподготовка специалистов и руководителей может проводиться как на территории республики, так и за ее пределами в соответствии с законодательством Республики Беларусь и в рамках международных соглашений.

Повышение квалификации и переподготовка персонала в учреждениях проводится на основании учебных планов, учебных программ, учебно-тематических планов, общие требования к которым, а также порядок их разработки и утверждения определяются Министерством образования.

Прохождение стажировки осуществляется по индивидуальным учебным программам, разработанным и утвержденным организацией, направляющей на стажировку, по согласованию с руководителем той организации, где она проводится.

Повышение квалификации и переподготовка слушателей завершаются итоговой аттестацией, порядок проведения которой определяется Министерством образования.

При успешном прохождении итоговой аттестации по результатам повышения квалификации или переподготовки слушатели получают документ установленного образца: свидетельство о повышении квалификации или диплом о переподготовке.

Стажировка, как правило, завершается отчетом работника непосредственному руководителю по месту работы в форме аналитического отчета или методических рекомендаций по использованию в практике полученных теоретических и практических знаний, защиты проекта либо иной форме.

Повышение квалификации, стажировка и переподготовка работников предпринимательских организаций может осуществляться за счет собственных средств этих организаций, а также средств физических лиц и других источников, не запрещенных законодательством.

Как свидетельствует зарубежный опыт, наиболее очевидными тенденциями в области образовательной подготовки кадров признаны широкое применение методов дистанционного обучения, повышение квалификации, самоподготовки с помощью средств вычислительной техники, а также изменение методов работы преподавателей. Например, обучение с использованием видеодисков в диалоговом режиме позволяет обучающимся усвоить учебный материал вдвое быстрее, чем при традиционной подготовке. Запоминаемость материала возрастает на 40%, а степень усвоения – на 300% [3].

Непрерывность профессионального образования кадров в АПК на наш взгляд следует проводить в течение всей карьеры работников, основываясь на следующих основных видах обучения:

переподготовке; длительного и краткосрочного периодического повышения квалификации; стажировок; самообразования; обучения в целевой аспирантуре с целью последующего получения ученой степени магистра, кандидата наук по избранной научной специальности. Это может быть обеспечено на основе создания соответствующих различным видам обучения моделей непрерывного профессионального образования кадров агропромышленного комплекса Республики Беларусь.

Подобные модели разработаны в Академии управления при Президенте Республики Беларусь. Основываясь на этих исследованиях, и адаптируя их к специалистам, руководителям агропромышленного комплекса, может быть предложена следующая структура модели непрерывного образования, отражающая следующие этапы организации образовательного образования:

- выявление потребности руководителей и специалистов в обучении, связанной с уровнем их профессиональной подготовки соответствующей сельскохозяйственной организации;

- отбор на обучение проводится в зависимости от ряда критериев: возраст, нахождение в резерве, стаж работы, уровень личностных качеств; и формирование учебных групп;

- выбор формы и видов обучения, его планирование, в том числе: с отрывом или без отрыва от работы, включая открытое дистанционное обучение, обучение в сфере профессиональной деятельности или управленческое; в обучающих структурах Республики Беларусь или за рубежом;

- формирование программ обучения руководителей и специалистов, учитывающих специфику его форм и видов применительно к сфере АПК;

- контроль качества и эффективности обучения (необходимым элементом которых является контроль знаний слушателей);

- разработка предложений по совершенствованию организации учебного процесса, учебных программ и планов обучения.

#### Заключение

1. Эффективность системы управления персоналом кадров АПК может быть построена на основе адаптированной модели непрерывного образования специалистов и руководителей корпоративной структуры.

2. Модель непрерывного образования должна строиться на логически взаимосвязанной системе: выявление потребности и отбор персонала на обучение; выбор форм и видов обучения; контроль качества и эффективности обучения.

3. Для реализации модели непрерывного образования предлагается применять новые технологии (дистанционное обучение), а также использовать консультантов из специализированных фирм и зарубежный опыт.

4. Развивать у студентов навыки к самообразованию на основе создания студенческих научных сообществ и их участия в рамках научно-исследовательской работы в республиканских и международных конференциях.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Государственная Программа Инновационного Развития Республики Беларусь на 2011 – 2015 годы. Утверждена Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26 мая 2011г. № 669.

2. Кодекс Республики Беларусь Об образовании от 13 января 2011 г. №243-3.

3. Корпоративный менеджмент. Справочник для профессионалов / И.И. Мазур [и др.] ; под общ. ред. И.И. Мазура.- М.: Высш. шк., 2010.- 1056 с.

4. Орехов, С.А. Современное корпоративное управление: проблемы теории и практики / С.А. Орехов, В.А. Селезнев. – М. : ООО «Маркет ДС Корпорейшн», 2004. – 246 с.

5. Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 24.05.2011г. №16 «Программа непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи в Республике Беларусь на 2011-2015 годы».

6. Шрубенко, А.Г. Государственная кадровая политика: Теория и практика : учеб. пособие / А.Г. Шрубенко, Н.С. Березина, Г.Е. Ясников. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2003. – 260 с.

7. Якушев, И.И. Совершенствование управления персоналом в корпоративных структурах: монография. — Минск: БГПУ им. М. Танка, 2007. – 176 с.

8. Ясников, Г.Е. Инновационное управление производством : науч.-практ. пособие / Г.Е. Ясников. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2000. – 146 с.