

УДК 631.158:658.32

**О. А. Пашкевич**, руководитель группы трудовых ресурсов,  
кандидат экономических наук, доцент

**В. О. Лёвкина**, научный сотрудник

Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси, г. Минск

**О. М. Недюхина**, заведующая кафедрой управления, кандидат  
экономических наук, доцент

Белорусская государственная сельскохозяйственная академия,  
г. Горки

## **Теоретические аспекты подготовки кадров для аграрной сферы**

*Аннотация. Рассмотрены особенности подготовки кадров для аграрной сферы в условиях инновационного развития отрасли. Установлено, что технические и технологические инновации требуют новых форм, методов и видов профессиональной подготовки. Это актуализирует вопросы бизнес-образования.*

*Ключевые слова: кадровая политика, аграрная сфера, кадры, образование, подготовка, конкурентоспособность.*

### **Введение**

Преобразования в экономике агропромышленного комплекса требуют коренных изменений кадровой политики. Современное агропромышленное производство предъявляет более высокие требования к профессиональному уровню работников, которые должны уметь быстро приспосабливаться к меняющимся условиям труда, обладать высокой профессиональной мобильностью. Тенденция сокращения рабочих мест вследствие модернизации сельскохозяйственного производства придает особенную остроту проблеме подготовки и переподготовки квалифицированных руководителей, специалистов и рабочих кадров.

Прогрессивные изменения в технике и технологиях также предъявляют возрастающие требования к уровню квалификации работников АПК. Это диктует необходимость периодического обучения и переподготовки кадров. В этих условиях образовательный комплекс АПК превращается в сложную социально-экономическую систему, тесно взаимодействующую с производством. Ее отставание становится катализатором множества негативных явлений, например, таких как дефицит высококвалифицированной рабочей силы при одновременной технологической и структурной безработице, а также функциональной неграмотности работников.

## **Материалы и методы**

Теоретической и методологической базой исследований послужили работы отечественных и зарубежных авторов по вопросам подготовки кадров для аграрной отрасли.

В процессе исследования использовались различные методы: монографический, абстрактно-логический, обобщения и аналогий, экспертных оценок и др.

## **Результаты исследований**

В новых условиях хозяйствования одной из составляющих эффективности производства становится адаптация сельскохозяйственных товаропроизводителей к макро- и микроэкономическим факторам. Инновационное развитие АПК предусматривает высокую наукоемкость производства, непрерывный характер структурных изменений в сельскохозяйственном производстве, обусловленный нововведениями. Под влиянием инноваций и внедрением интенсивных технологий происходит изменение характера, содержания и условий аграрного труда. Возрастает роль профессиональных знаний руководителей, менеджеров и специалистов экономических, агрономических и других служб при выборе наименьшего предпринимательского риска, замене малоэффективных и убыточных видов продукции на конкурентоспособные, принятии взвешенных управленческих решений. Технические и технологические инновации в сельскохозяйственном производстве требуют реорганизации управленческих структур, изыскания новых форм, методов и видов профессиональной подготовки, адекватно отражающих сложность и специфику сельскохозяйственного труда. Необходимы руководящие кадры с прогрессивным экономическим мышлением, владеющие эффективными методами управления и ведения агробизнеса, знанием правовых основ, навыками использования информационных технологий, самоуправления, лидерства.

В этой связи актуализируется проблема бизнес-образования в контексте обучения и подготовки кадров для сельскохозяйственных организаций, так как именно они являются катализатором позитивных изменений, а их восприимчивость к рыночным трансформациям дает возможность своевременно адаптироваться к изменяющимся условиям и формам хозяйствования.

Инновационный характер экономики – это качественная специфика нового этапа цивилизационного развития, поскольку перестраиваются и трансформируются все структурные элементы социально-экономического устройства общества, все системы взаимодействия между ними, ориентиры и движущие силы социальных механизмов, разрабатывается

новая экономическая теория. Поэтому проблема образования и подготовки кадров, отвечающих потребностям новой экономики, является центральной в государственной стратегии инновационного развития.

В общем контексте развитие человеческих ресурсов, образование и подготовка кадров способствуют достижению интересов отдельных лиц, предприятий, экономики и общества. За счет формирования способных к трудоустройству и информированных граждан процессы развития человеческих ресурсов и профессиональной подготовки вносят вклад в обеспечение экономического развития, достижение полной занятости и содействие социальной интеграции [6].

В рекомендации Международной организации труда (далее – МОТ) «О профессиональном обучении в сельском хозяйстве» обозначено, что в каждой стране органы власти, другие надлежащие органы должны следить за тем, чтобы профессиональное обучение в сельском хозяйстве обеспечивалось и организовывалось в соответствии с действенной, продуманной, систематической и согласованной программой [7]. Кроме того, отмечено, что цели профессионального обучения в сельском хозяйстве должны исходить из следующих условий:

- давать сельскохозяйственным работникам практические навыки и знания, необходимые для их профессиональной деятельности, внушать им чувство социального значения выполняемой ими работы и стремиться к признанию общественным мнением ценности сельскохозяйственной профессии;

- обеспечивать сельскую молодежь необходимым профессиональным ориентированием;

- поощрять в надлежащей мере поступление достаточного числа молодых людей на работу в различные отрасли сельского хозяйства;

- устранять разрыв между новейшими достижениями агротехники и их практическим применением и др.

Исходя из рекомендаций МОТ, обучение включает ознакомление учащихся с агротехникой и методами работы на ней, развитие способности к планированию сельскохозяйственных работ, управлению сельским хозяйством.

Осуществляемое в Республике Беларусь непрерывное профессиональное обучение руководителей и специалистов включает освоение содержания следующих образовательных программ дополнительного образования взрослых: образовательной программы повышения квалификации руководящих работников и специалистов; образовательной программы переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих высшее (среднее специальное) образование; образовательной программы стажировки руководящих работников и специалистов [2].

Непрерывное профессиональное обучение по рабочим профессиям включает освоение содержания образовательных программ дополнительного образования взрослых.

Профессиональное обучение осуществляется как непосредственно на местах трудоустройства, так и (по направлениям работодателей) в учреждениях образования, специализирующихся на повышении квалификации, переподготовке и подготовке кадров.

Инновационное развитие АПК предъявляет принципиально новые требования к системе образования, его структуре, подходам к организации учебного процесса. Кроме того, формирование инновационного пути развития АПК Республики Беларусь предъявляет высокие требования к персоналу: в совершенстве владеть механизмом функционирования экономики рыночного типа и быть способными адаптировать к ней организацию; повышать профессиональные знания и применять их в практической деятельности организации; быть способным принимать коммерческие и деловые решения; целенаправленно и инициативно действовать в сложившихся условиях и т. д. Это диктует необходимость изменения структуры, содержания образовательных технологий в системе аграрного образования. Главная задача образовательных учреждений (вузов, колледжей и др.) – подготовка менеджеров агробизнеса, а также обучение уже работающих руководителей и специалистов вопросам организации бизнеса и предпринимательства, менеджмента и маркетинга, внешнеэкономической деятельности и т. д.

Предоставление образовательных услуг в современных условиях приводит к понятию их *конкурентоспособности*, которую рассматривают как способности сохранять и наращивать конкурентные преимущества, определяющие в совокупности предпочтительность по показателям качества, по условиям реализации, по степени соответствия конкретной потребности, по уровню ее удовлетворения и необходимым для этого затратам [3].

При этом отличительные характеристики, которые делают образовательные услуги наиболее предпочтительными для потребителя, представляют собой комплекс конкурентных преимуществ, главным среди которых выступает *качество* услуг. Под *качеством образовательных услуг* понимают степень соответствия полученных знаний, приобретенных умений и навыков запросам обучающихся и требованиям работодателей.

Вместе с тем конкурентоспособность определяется и качеством самого процесса предоставления образовательных услуг, насколько он упорядочен и организован.

Результатом образовательного процесса является выпуск специалистов, которые востребованы работодателем в силу их профессиональной

квалификации и компетентности, владения набором компетенций для полной их реализации в трудовой деятельности.

Сдерживающим моментом в обеспечении сельского хозяйства страны высококвалифицированными кадрами является отсутствие в сельскохозяйственных организациях стратегии развития кадров, подкрепленной соответствующим уровнем инвестиций в человеческие ресурсы. Быстрому и качественному овладению новыми знаниями, адаптации работников к рыночным условиям хозяйствования должна способствовать действенная система стимулирования и мотивации эффективной деятельности.

Определение степени актуальности знаний специалистов должно производиться раздельно по их профессиям. Это связано с тем, что разные профессии по-разному вписываются в рамки научно-технического прогресса: некоторые теряют свою актуальность, некоторые ее приобретают. Переход к инновационному развитию существенно снижает степень соответствия профессиональных знаний работников требуемому уровню и ориентирует на повышение их квалификации или их полную переподготовку. Особенно быстро устаревают информация и, следовательно, квалификация руководителей и специалистов в областях, определяющих инновационное развитие. Исследователи оценивают сроки полного устаревания знаний в этих областях в 2–3 года.

В свою очередь, эффективность профессионального развития кадров на предприятиях требует учета *мотивационной составляющей выбора профессии* с тем, чтобы отдавать предпочтение тем лицам, которые ее выбирали исходя из своих склонностей и способностей, потому как работающие по призванию люди могут принести предприятию наибольшую пользу, полностью реализуя свой творческий потенциал в процессе труда.

Именно образование является тем фактором, от которого зависит принятие грамотных решений руководителями всех уровней и, как следствие, стабильное функционирование сельскохозяйственной организации и повышение ее эффективности. Образование является потенциальным фактором, предпосылкой устойчивого экономического роста. Источником развития оно становится лишь тогда, когда может производительно использоваться, то есть когда созданы предпосылки для его практической реализации.

Поэтому в настоящее время образование, наука и производство должны развиваться в одном направлении. Этим создаются предпосылки для максимальной реализации образовательного и научно-интеллектуального уровня персонала, в числе которых:

развитие кадрового потенциала сельского хозяйства на основе непрерывного обновления знаний;

повышение профессионализма руководителей сельскохозяйственных организаций в процессе подготовки резерва кадров;

усиление ориентации учебного процесса подготовки менеджеров на практическую деятельность сельскохозяйственных организаций.

Кадровое обеспечение должно быть плотно увязано с разработкой современных стандартов аграрного профобразования. Стандартов, которые бы использовались на всех уровнях и содержали бы современные требования к сельскохозяйственным специальностям. Разработка таких стандартов ведется в настоящее время. Именно здесь актуализируется роль аграрного бизнеса, выступающего в конечном счете потребителем кадров, которые готовятся в высших и средних специальных учебных заведениях.

Следует отметить, что сфера образования выступает главным звеном системы воспроизводства интеллекта, получения и распространения новых знаний. В ней образование призвано обеспечивать восходящее воспроизводство качества интеллекта.

Кроме того, в рамках деятельности в условиях международной интеграции остается актуальным взаимный обмен опытом фермерами, сельскохозяйственными рабочими, молодежью, преподавателями, исследователями, экспертами, научными изданиями по вопросам сельского хозяйства. Следует содействовать развитию международных научно-исследовательских центров, центров по распространению знаний и центров профессионального обучения и организации международных совещаний лиц, занимающихся исследованиями или распространением сельскохозяйственных знаний, и преподавателей сельскохозяйственных учебных заведений.

Исследования свидетельствуют, что существуют специфические формы взаимодействия между работодателями и учреждениями образования:

- целевой (государственный) заказ на подготовку специалистов;
- повышение профессиональных компетенций преподавательского состава и студентов;
- постоянный контакт учреждения профессионального образования с работодателями;
- обучение на предприятии как ключевой элемент профессионального образования.

В таблице представлены формы взаимодействия между работодателями и учреждениями образования с учетом многоаспектности профессионального образования.

Для сбалансированности спроса и предложения рабочей силы определенного качества необходимо:

- организовать мониторинг и прогнозирование рынка труда, определить потребность в кадрах по профессиям и специальностям;

Таблица. Формы взаимодействия работодателей и учреждений образования

Элементы профессионального образования	Формы взаимодействия
Образовательная система	Постоянный контакт учреждений профессионального образования с работодателями; целевой государственный заказ на подготовку специалистов; участие представителей бизнес-сообщества в аккредитации образовательных программ; развитие партнерских связей образовательного учреждения и предприятий
Образовательный процесс	Участие представителей бизнес-сообщества в разработке учебных планов; участие работодателей в процессе обучения студентов практическим навыкам в ходе реализации образовательной программы; обучение в организациях
Образовательный результат	Участие работодателей в процессах отбора выпускников; адресная подготовка специалистов по специализированным учебным программам для организаций предприятий-стратегических партнеров; содействие трудоустройству студентов, выпускников; повышение профессиональных компетенций преподавательского состава и студентов

Примечание. Таблица составлена по данным [4].

ориентировать профессиональную подготовку на обучение по профессиям и специальностям, которые соответствуют потребностям экономики и обеспечивают конкурентоспособность на рынке труда;

перепрофилировать часть образовательных учреждений в соответствии с меняющимся спросом на работников различных профессий и специальностей;

пересмотреть квалификационные требования к рабочим и специалистам в сторону расширения их профессиональной мобильности.

Исключительно важно при этом обеспечить стимулирование работников к повышению эффективности труда.

Государственное регулирование повышения квалификации и переподготовки кадров в республике должно развиваться по следующим основным направлениям:

формирование сети образовательных учреждений последипломного обучения различных организационно-правовых форм;

государственная поддержка учреждений повышения квалификации и переподготовки кадров;

разработка прогнозов и перспективных направлений развития системы последиplomного образования;

предоставление экономических, социальных и иных гарантий для развития системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Республика Беларусь присоединилась к Болонской декларации в 2015 г., в соответствии с которой по ряду специальностей вводятся новые для высшего образования академические степени (бакалавр и магистр). Болонский процесс представляет собой процесс сближения и гармонизации систем образования стран Европы с целью создания единого европейского пространства высшего образования, целями которого являются:

построение европейской зоны высшего образования как ключевого направления развития мобильности граждан с возможностью трудоустройства;

формирование и укрепление интеллектуального, культурного, социального и научно-технического потенциала Европы;

повышение престижности в мире европейской высшей школы;

обеспечение конкурентоспособности европейских вузов с другими системами образования в борьбе за студентов, деньги, влияние;

достижение большей совместимости и сравнимости национальной системы высшего образования;

повышение качества образования, роли университетов в развитии европейских культурных ценностей [1].

Достоинствами Болонского процесса являются: расширение доступа к высшему образованию, дальнейшее повышение качества и привлекательности высшего образования, расширение мобильности студентов и преподавателей, а также обеспечение успешного трудоустройства выпускников вузов за счет того, что все академические степени и другие квалификации ориентированы на рынок труда.

Расширение хозяйственных связей, активное появление новых форм интеграции обуславливают процесс глобализации на рынке труда, что, в свою очередь, выступает катализатором изменений в социально-экономической и образовательной сфере.

Участие Республики Беларусь в интеграционных формированиях привело к ряду образовательных реформ, а также способствовало развитию процесса интернационализации высшего образования, предполагающего повышение академической мобильности студентов, профессорско-преподавательского состава, исследователей с целью повышения качества образования и развития межвузовского партнерства.

Такие условия ориентируют на реализацию компетентного подхода в системе высшего образования, который выражается в разработке новых образовательных стандартов по специальностям, подразумевающим формирование и развитие *трех групп компетенций*:

- *академических*, включающих знания и умения по изученным учебным дисциплинам, умение учиться;
- *социально-личностных*, включающих культурно-ценностные ориентации, знание идеологических, нравственных ценностей общества и государства и умение следовать им;
- *профессиональных*, предполагающих способность решать задачи, разрабатывать планы и обеспечивать их выполнение в избранной сфере профессиональной деятельности.

В условиях инновационного развития АПК, сопряженного со структурными и технологическими преобразованиями, особую актуальность приобретает проблема высвобождения избыточных работников из отрасли. В этом случае повышение квалификации и переподготовка кадров становятся инструментом организационного перераспределения высвобождаемых работников с целью их эффективного трудоустройства.

## Заключение

Проведенные исследования позволили сделать следующие основные выводы:

1. Инновационное развитие АПК, в основе которого лежит непрерывный и целенаправленный процесс поиска, подготовки и реализации нововведений, соответствующих экономическим законам, ориентировано на повышение эффективности производства продукции. Это предъявляет возрастающие требования к уровню квалификации работников сельскохозяйственной отрасли и усиливает необходимость обучения и переобучения кадров.

2. Техничко-технологическая модернизация сельского хозяйства влечет за собой сокращение неэффективных рабочих мест и высвобождение работников. Кроме того, с развитием конкуренции на рынке товаров и услуг руководство предприятий вынуждено более эффективно использовать ресурсы труда, определяя их численность с учетом реальных потребностей производства, что объективно приводит к сокращению спроса на рабочую силу и высвобождению работников из отрасли.

3. Разработка и реализация концептуальных подходов взаимодействия профессионального образования и рынка труда позволит сформировать механизм сотрудничества и взаимной ответственности системы профессионального образования, сообщества работодателей и представителей

бизнес-структур по вопросам подготовки и переподготовки кадров для нужд инновационно-ориентированной аграрной отрасли.

4. Для более полного удовлетворения существующего на рынке аграрной рабочей силы спроса требуется корректировка подготовки кадров на основе изучения потребностей предприятий АПК и усиления практической ориентированности образования на целевую подготовку кадров. В то же время работодатели должны влиять на определение приоритетов подготовки специалистов, формировать эффективный спрос, выявлять востребованные специальности и профессии. На это должна быть ориентирована долгосрочная политика воспроизводства кадров для аграрной сферы в условиях научно-технических изменений.

5. Взаимодействие предприятий АПК и учреждений образования рекомендовано осуществлять по следующим вариантам:

на условиях целевой подготовки специалистов, которую финансирует будущий работодатель;

основе договорных отношений между системой аграрного образования и предприятиями АПК на оказание определенных образовательных услуг;

условиях подготовки специалистов по гарантийным обязательствам – на основании договора взаимной ответственности. Это касается в большей степени учреждений образования, которые занимают ведущее положение в рейтингах по качеству образовательных услуг.

Следует отметить, что такое взаимодействие позволит совершенствовать систему кадрового обеспечения организаций АПК, сформировать их кадровый потенциал, способный к эффективной трудовой деятельности в условиях инновационного развития, включая подготовку кадров с учетом запросов рынка труда, их переподготовку и повышение квалификации. Это будет предпосылкой реализации Отраслевой программы кадрового обеспечения организаций агропромышленного комплекса «Кадры 2016–2020 гг.».

#### ***Список использованных источников***

1. Болонский процесс [Электронный ресурс]. – 2016. – Режим доступа: [https://ru.wikipedia.org/wiki/Болонский процесс](https://ru.wikipedia.org/wiki/Болонский_процесс). – Дата доступа: 11.02.2017.

2. Кодекс Республики Беларусь об образовании от 13 января 2011 г. № 243-З (в ред. законов Республики Беларусь от 13.12.2011 г. № 325-З, от 26.05.2012 г., № 376-З, от 04.01.2014 г. № 126-З) // КонсультантПлюс: Версия 4015.00.04 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2017.

3. Липкина, Е. Д. Теория и методология обеспечения конкурентоспособности учреждений высшего профессионального образования:

автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Е. Д. Липкина; Омский гос. пед. ун-т. – Екатеринбург, 2010. – 58 с.

4. Мерзлова, М. П. Концептуальные подходы к формированию взаимодействия профессионального образования и рынка труда: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / М. П. Мерзлова; Рос. гос. ун-т туризма и сервиса. – М., 2009. – 43 с.

5. Отраслевая программа кадрового обеспечения организаций агропромышленного комплекса «Кадры 2016–2020 годы» / Утверждена приказом М-ва с. х. и прод. Респ. Беларусь от 28.12.2015 г. № 464.

6. Резолюция и заключение о развитии людских ресурсов и подготовке кадров // Международная организация труда: конвенции, документы, материалы: справоч. пособие / сост. З. С. Богатыренко. – М.: «Дело и Сервис», 2007. – С. 564–575.

7. Рекомендация № 101 Международной организации труда «О профессиональном обучении в сельском хозяйстве» [Электронный ресурс]. – 2016. – Режим доступа: [https://www.lawrussia.ru/texts/legal\\_901/doc901a314x232.htm](https://www.lawrussia.ru/texts/legal_901/doc901a314x232.htm)=1198. – Дата доступа: 06.02.2017.

*Материал поступил в редакцию 17.02.2017 г.*

