

УДК 631.158

АБ НЕКАТОРЫХ ПАДЫХОДАХ У ВЫРАШЭННІ ПРАБЛЕМЫ КАДРАВАГА ЗАБЕСПЯЧЭННЯ АПК

В. Л. Сельмановіч

УА «Баранавіцкі дзяржаўны ўніверсітэт» (Рэспубліка Беларусь, 230008, г. Баранавічы, вул. Войкага, 21; e-mail: vselmanovich@yandex.ru)

Анатацыя: У артыкуле разгледжаны некаторыя прычыны кадравых праблем у аграпрамысловым комплексе і прапанаваны асобныя напрамкі і магчымыя шляхі вырашэння якасці падрыхтоўкі спецыялістаў і кадравага забеспячэння ў аграпрамысловым комплексе.

Ключавыя словы: кадры, аграпрамысловы комплекс, спецыялісты, якасць падрыхтоўкі кадраў, выпускнік, праблемы.

О НЕКОТОРЫХ ПОДХОДАХ В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ АПК

В. Л. Сельманович

УО «Барановичский государственный университет» (Республика Беларусь, 230008, г. Барановичи, ул. Войкова, 21; e-mail: vselmanovich@yandex.ru)

Аннотация. В статье рассмотрены некоторые причины кадровых проблем в агропромышленном комплексе и предложены отдельные направления и возможные пути решения качества подготовки специалистов и кадрового обеспечения в агропромышленном комплексе.

Ключевые слова: кадры, агропромышленный комплекс, специалисты, качество подготовки кадров, выпускник, проблемы.

ABOUT SOME APPROACHES TO SOLVING THE PROBLEM OF STAFFING THE AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX

V. L. Selmanovich

EI «Baranovich state university» (Republic of Belarus, 230008, Baranovich, 21 Voykova st.; e-mail: vselmanovich@yandex.ru)

Summary. The article examines the individual causes of personnel problems in the agro-industrial complex and suggests certain directions and possible ways to solve the quality of training and staffing in the agro-industrial complex.

Key words: personnel, agro-industrial complex, specialists, quality of training, graduate, problems.

Рэалізацыя інавацыйных праектаў у аграпрамысловым комплексе, максімальнае выкарыстанне рэсурсаў сельскагаспадарчых прадпрыемстваў, і, перш за ўсё, прыродных, памяншэнне ступені рызыкі дзейнасці, задавальненне матэрыяльных і духоўных патрэбаў работнікаў дадзенай галіны патрабуе ад кіраўнікоў творчага падыходу да вырашэння праблем, гатоўнасці да дзейнасці ў нестандартных сітуацыях [1, 2]. Значная адсталасць часткі сельскагаспадарчых прадпрыемстваў і недастатковая хуткасць трансферу тэхналагічных інавацый у галіне раслінаводства і жывёлагадоўлі абумоўліваюць запатрабаванасць як ведаў перадавых тэхналогій, так і ўменняў іх адаптацыі да ўмоў канкрэтнага суб'екта эканомікі [3]. Адукацыйныя ўстановы павінны ствараць умовы для якаснай падрыхтоўкі кадраў АПК, якія валодаюць высокім узроўнем сфарміраванасці як прафесійных, так і творчых кампетэнцый у прафесіі.

Кампетэнцый спецыяліста АПК павінны ўключаць веды метадаў рашэння нестандартных, вынаходніцкіх задач і спосабаў арганізацыі творчай дзейнасці, уменні не толькі вырашаць творчыя задачы, але і ставіць перад сабой новыя мэты ў даследаванні праблемнай сітуацыі, навыкі творчай дзейнасці ва ўмовах псіхалагічнага напружання [4].

Без ініцыятыўных і кваліфікаваных спецыялістаў немагчыма эфектыўнае рашэнне любой задачы. Патрэбныя падрыхтаваныя, пісьменныя, якія ведаюць сваю справу, кадры, а не слабыя, безыніцыятыўныя, інэртныя, якія баяцца самастойнасці і адказнасці. Малапісьменныя і няздольныя спецыялісты-велізарная праблема, якая перашкаджае ўстойліваму развіццю эканомікі. Такія кадры часам прыносяць больш шкоды, чым карысці. Вырашыць гэтую праблему складана: неабходныя буйныя грашовыя і матэрыяльныя ўкладанні, многія гады на падрыхтоўку, перападрыхтоўку, перанавучанне, павышэнне кваліфікацыі [5].

Трэба разумець, што цяпер эканамічная сітуацыя стабілізавалася. Аднавіліся аб'ёмы вытворчасці, павысілася заробточная плата кіраўнікоў і спецыялістаў, умацавалася сацыяльная інфраструктура вёскі (сучасныя сельскія паселішчы – аграгарадкі, насычаных неабходнымі аб'ектамі сацыяльнай сферы і г.д.). Але выпускнікі аграрных ВНУ ўсё гэтак жа не імкнуцца на працу ў сельскую гаспадарку, застаюцца ў гарадах. А з сельскай гаспадаркі працягваецца адток маладых, здольных кадраў. Кадравы голад узмацняецца. Цяпер у некаторых гаспадарках ужо няма не толькі дастатковай колькасці кваліфікаваных механізатараў, жывёлаводаў, але і ў першую чаргу катастрофічна не хапае саміх

кіраўнікоў і спецыялістаў. Змяняльнасць многіх спецыялістаў-галінавікоў і кіраўнікоў падраздзяленняў – хуткая. Змяняльнасць асноўнай катэгорыі-кіраўнікоў гаспадарак таксама выклікае вялікую занепакоенасць. У сярэднім у сельскай гаспадарцы кіраўнікі прадпрыемстваў працуюць на сваіх пасадах не больш за 1-2-х гадоў.

Дзеючая цяпер у рэспубліцы сістэма падрыхтоўкі кадраў для АПК у аграрных ВНУ і іншых навучальных установах не дае неабходных навыкаў працы ў рэальных умовах аграрнага бізнесу. Не выпрацаваны рэальны парадак правядзення практык, стажыровак. Навучальныя ўстановы працуюць у асноўным па традыцыйных праграмах, шмат у чым падобным на ўзоры савецкага перыяду, прытрымліваючыся раз і надоўга устояных напрамкаў і метадаў выкладання. Да распрацоўкі прыкладных навучальных планаў падрыхтоўкі спецыялістаў не прыцягваюцца кіраўнікі і спецыялісты сельскагаспадарчай вытворчасці. Практычныя заняткі, у сваёй большасці, праводзяцца не якасна, а часта фармальна. Цяперашняя практыка рэальнай вытворчасці шмат у чым існуе ў адрыве ад адукацыйнага працэсу. Пры падрыхтоўцы спецыяліста больш увагі варта надаваць прыкладному, практычнаму баку справы – у прыватнасці, прывіваць сучаснае эканамічнае мысленне. Трэба прама сказаць, што большасць кіраўнікоў і выкладчыкаў вышэйшых навучальных устаноў сельскагаспадарчага профілю не ведаюць рэальнай вытворчасці або маюць недастатковы практычны досвед працы ў сельскай гаспадарцы (часам не маюць практычнага вопыту наогул). На маю думку, нельга дапускаць да навучання будучага спецыяліста тых выкладчыкаў (асабліва па спецыяльных прафесійным дысцыплінах), хто сам гэтага практычнага вопыту не мае.

З кадрамі неабходна сістэмная праца, уключаючы іх арыентацыю на занятасць у сельскай гаспадарцы і замацаванне ў вытворчасці. Такой працы пакуль няма ў жаданым выніку. Есць толькі справаздачнасць і фармалізм [5].

Вопыт падказвае, што прафарыентацыю і падрыхтоўку для работы ў сферы АПК трэба пачынаць з пачатковага школьнага ўзросту. Выпускнікоў сельскіх школ трэба актыўна рыхтаваць для паступлення ў аграрныя ВНУ (не толькі на словах і фармальна для справаздачы). Лічу, што неабгрунтавана ліквідавалі міжшкольныя навучальныя камбінаты, якія для дзяцей у сельскай мясцовасці дазвалялі атрымліваць вадзіцельскае пасведчанне трактарыста і набыць навыкі працы з сельскагаспадарчай тэхнікай. Тут і працоўнае навучанне і прафарыентацыя.

Навучальная ўстанова павінна на працягу пэўнага перыяду часу несці адказнасць і гарантыю якасці падрыхтоўкі выпускніка на законным узроўні. Выпускнік – гэта «тавар» («прадукт») установы адукацыі, а таму

павінны быць гаранты і адказнасць за якасць «тавару» навучальнай установы з усімі вынікаючымі наступствамі. Такі падыход важны пачатковы крок да рэальнай якасці падрыхтоўкі спецыяліста і па замацавання кадраў на сяле.

Важна, каб студэнт з першых дзён вучобы быў арыентаваны на канкрэтную гаспадарку. Такім чынам, усе курсавыя работы і дыпломная праца павінны выконвацца на прыкладзе абранай гаспадаркі – месцы будучай працы. Усе віды практык студэнт таксама павінен праходзіць у «сваім» прадпрыемстве (выконваючы ўсе віды работ на законнай падставе, прызначэнне на пасады і з заробкам, г.д.). Для гэтага патрабуецца карэкціроўка шэрагу нарматыўных дакументаў. У выніку, да пачатку працоўнай дзейнасці, выпускнік ўжо будзе нядрэнна ведаць спецыфіку будучай працы і вытворчасці, калектыў. Няма неабходнасці на адаптацыю, знаёмства з калектывам.

Прымусова замацаваць кадры ў сельскай гаспадарцы амаль немагчыма. Выпрабаваныя ўжо розныя метады такога замацавання. На любы адміністрацыйны метады заўсёды знаходзіцца альтэрнатыўная хітрасць, якая дае магчымасць адысці ад ня жаданага месца працы. Хіба можна эфектыўна працаваць пад прымусам і чакаць карысці ад замацавання і гвалтоўнага ўтрымання? Эфектыўна тое, што свядома, у чым ёсць прамая зацікаўленасць і да чаго маецца цяга.

Важным застаецца пытанне мэтавага выкарыстання маладых спецыялістаў. Нярэдка стаўленне да маладых кадраў на вытворчасці патрабуе жадаць лепшага. Недавер, выкарыстанне не па спецыяльнасці з'яўляецца даволі распаўсюджаным фактам. Гэта прыносіць шкоду як самой справе, так і асобы спецыялістаў. Але яшчэ большую шкоду выклікае грубае і зневажальнае абыходжанне з кадрамі з боку некаторых практычных кіраўнікоў. Грубасць і самавольства часта перакрэсліваюць ўсе прынятыя меры па замацаванні моладзі. Пастаянныя праверкі адпаведных органаў, прыцягненне да неабгрунтаванай адказнасці і г. д., хто можа трымаць неабгрунтаваныя і незаслужаныя папрокі і ацэнкі? Часам замест таго, каб падтрымаць маладога спецыяліста, яму ствараюць абстаноўку, якая прама арыентуе на сыход.

Трэба прызнаць, што факты грубасці да асобы – распаўсюджаная з'ява. Гэта ўласціва не толькі кіраўнікам прадпрыемстваў, але і органам кіравання. І ад гэтага пакутуюць маладыя спецыялісты і вопытныя работнікі. Ад гэтага пакутуе справа! Грубыя, суб'ектыўныя разныя наўрад ці могуць мабілізаваць кадры! Па маіх дадзеных, з вопыту шматгадовай працы з маладымі спецыялістамі АПК, на пытанне «што прымусіла вас пакідаць пасля адпрацоўкі пэўнага тэрміну вёску» адказвалі пераважная большасць апытаных наступным чынам: «Грубасць, нявыхаванасць і хамства начальніка» – 1 месца, «празмерная

і неабгрунтаваная занятасць на вытворчасці» – 2 месца, «адсутнасць уласнага жылля» – 3 месца, «нізкая зарплата» – 4 месца і г.д. Мала гэтага, такое стаўленне да спецыялістаў, у тым ліку і маладым, сур'ёзна ўплывае на іх здароўе. Яно (здароўе) шмат у чым залежыць ад маральнага камфорту, які адчувае ці не адчувае на працы. Патрабавальнасць да выканання службовых абавязкаў можа быць больш жорсткай, але не ў шкоду годнасці чалавека.

Трэба навучаць кіраўнікоў усіх узроўняў кіраўніцкай культуры: светапогляднай, маўленчай, эмацыйнай, этычнай і да т. п. Гэтаму ж варта навучаць і студэнтаў у ВНУ (патрэбна карэктаваць прыкладныя навучальныя планы).

Варта стварыць гнуткую сістэму апераджальнага навучання, перападрахтоўкі і павышэння кваліфікацыі ў адпаведнасці з патрэбай інавацыйнага развіцця галіны на аснове перспектыўнай патрэбнасці ў кадрах, запытаў рынку працы.

Наспела неабходнасць аптымізаваць структуру аграрнай адукацыі праз паглыбленне інтэграцыі ў сістэме ПТУЗ-ССНУ-ВНУ і павышэнне якасці падрыхтоўкі спецыялістаў. Падрыхтаваць прыкладныя навучальныя планы і праграмы скарачанага навучання.

Важным складнікам працэсу падрыхтоўкі спецыяліста з'яўляецца развіццё вучэбна-матэрыяльна-тэхнічнай базы устаноў адукацыі праз удасканаленне работы навучальных, навукова-вытворчых рэгіянальных цэнтраў, укараненне сучасных інфармацыйных, камунікатыўных сістэм і віртуальнага праграмнага забеспячэння прафесійнай дзейнасці будучага спецыяліста, забеспячэнне неабходным вучэбна-лабараторным абсталяваннем і сельскагаспадарчай тэхнікай. Увесці ва ўмовах інавацыйнага развіцця АПК новыя адукацыйныя стандарты.

Варта павысіць навуковы патэнцыял прафесарска-выкладчыцкага складу ў аграрных ВНУ праз стварэнне перспектыўнага кадравага рээстра таленавітых маладых навукоўцаў і студэнтаў для падрыхтоўкі пераважна на суіскальніцкай аснове кандыдатаў і дактароў навук. Забяспечыць ім рэжым найбольшага спрыяння.

Трэба істотна перагледзець падыходы ў фарміраванні і эфектыўным выкарыстанні рэзерву кіраўнікоў, выключыць фармалізм у гэтай працы і ўдасканальваць сістэму падрыхтоўкі перспектыўнага рэзерву кіруючых кадраў.

Такім чынам, з выкладзенага і далёка не ўсяго сказанага і пазначанага выцякае, што неабходна старанна прадуманае, сістэмнае выкарыстанне ўсіх магчымых рычагоў ва ўпраўленні фарміравання кадравага патэнцыялу для аграпрамысловага комплексу. Неабходна забяспечыць якасць падрыхтоўкі кадраў і гарантаванне адказнасці за маладога спецыяліста (з боку ВНУ), яго адаптацыю, станаўленне і замацаванне на

вытворчасці (з боку заказчыка кадраў), а таксама ўпраўленняў сельскай гаспадаркі і харчавання райвыканкамаў.

Падводзячы вынік, можна сказаць, што праблема дэфіцыту кадраў у сферы АПК з'яўляецца праблемай не проста асобнай галіны, а задачай дзяржаўнага маштабу. І яе рашэнне ляжыць у аб'яднанні намаганняў навучальных устаноў, прадпрыемстваў АПК і органаў улады.

Кадры трэба рыхтаваць, дапамагаць. Кадры трэба берегчы!

Трэба адраджаць чалавека-работніка на вёсцы!

КРЫНІЦЫ

1. Гусакоў, У. Г. Кадры вырашаюць усе, але не ўсё, або прычыны супярэчнасцяў кадравай сістэмы ў АПК / У. Г. Гусакоў // Аграрная эканоміка. – 2011. – №5. – С. 2-11.
2. Папоў, А. і. фарміраванне інавацыйнай гатоўнасці эканамістаў аграпрамысловага комплексу ў адкрытай адукацыйнай асяроддзі / А. І. Папоў, В. М. Сінельнікаў // Аграпанарама. – 2016. – №4 (116). – С. 42-48.
3. Пучкоў, М. П. Фарміраванне лідэрскіх кампетэнцый ў працэсе прафесійнага станаўлення спецыяліста / М. П. Пучкоў, А. І. Папоў, А. В. Аўдзеева // Расійскі навуковы часопіс. – 2009. – № 3(10). – С. 100-111.
4. Сельмановіч, В. Л. Актуальныя напрамкі развіцця сістэмы дадатковай адукацыі дарослых у сферы АПК / В. Л. Сельмановіч, Ю. М. Шастакоў // Тэхнічнае забеспячэнне інавацыйных тэхналогій у сельскай гаспадарцы. Зборнік навуковых артыкулаў міжнароднай навукова-практычнай канферэнцыі. – 2020. – С. 572-575.
5. Сельмановіч, В. Л. Да праблемы кадравага забеспячэння АПК / В. Л. Сельмановіч, Ю. М. Шастакоў // Тэхнічнае і Кадравае забеспячэнне інавацыйных тэхналогій у сельскай гаспадарцы: матэрыялы Міжнароднай навукова-практычнай канферэнцыі (Мінск, 16-17 кастрычніка 2024 года): у 2 ч. /рэдкал. : М.М. Раманюк [і інш.]. – Мінск: БДАТУ, 2024. – Ч. 2. – С.188-193.

УДК 378.24(476)

АСПИРАНТУРА: ВЫБОР ОПТИМАЛЬНОЙ МОДЕЛИ И КАРЬЕРНОЙ ТРАЕКТОРИИ (ПО МАТЕРИАЛАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ОПРОСОВ В АГРАРНЫХ УВО)

Н. Г. Трапянок, Е. В. Дубежинский

УО «Белорусская государственная сельскохозяйственная академия»
(Республика Беларусь, 213407, г. Горки, ул. Мичурина, 5; e-mail:
monitoring@baa.by)

Аннотация. Рассматриваются вопросы поиска путей и способов совершенствования механизма подготовки научных кадров для сельского хозяйства в аспирантуре, а также выбора ее оптимальной модели, опираясь на результаты социологических опросов аспирантов аграрных учреждений высшего образования.

Ключевые слова: опрос, аспирантура, выбор, оптимальная модель.