

ляющих. Таким образом он запускает систему взаимодействия нескольких структур для решения образовательных задач. Выделим три основных направления развития образовательного кластера:

- разработка образовательных программ с участием организаций которые не участвуют в образовательном процессе;
- разработка интегрированного учебного плана, включение в образовательный процесс работодателей;
- постоянное совершенствование образовательных технологий.

Подводя итог можно сказать, что образовательный кластер как группа организаций и разновидностей деятельности дает возможность созданию инновационного продукта. А это в свою очередь повышает конкурентоспособность и стимулирует повышение благосостояния и развитие отрасли и благоприятствует решению таких вопросов как интеграция образования и науки.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Русецкая, М. Н. Кластерный подход в организации образовательных процессов системы непрерывного профессионального образования. / М. Н. Русецкая, Д. К. Бартош // Педагогика и психология образования. - 2019. - №2. - С.109-120.

УДК 372.853

ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА, ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ

В.К. Пестис

УО «Гродненский государственный аграрный университет» (Республика Беларусь, 2300008, г. Гродно, ул. Терешковой, 28; e-mail: ggau@ggau.by)

Аннотация. В статье рассматриваются комплекс организационно-управленческого и «личностного» характера, как основных факторов, влияющих на успешную работу специалистов.

Ключевые слова: кадры, кадровый потенциал, качество подготовки специалистов

FEATURES OF TRAINING STAFF, PROBLEMS AND SOLUTIONS

V.K. Pestis

EI «Grodno State Agrarian University» (Republic of Belarus, 2300008, Grodno, Tereshkova St., 28; e-mail: ggau@ggau.by)

Summary. The article deals with a complex of organizational, managerial and «personal» nature as the main factors influencing the successful work of specialists.

Key words: personnel, personnel potential, quality of specialists training.

Существующий постулат «кадры решают всё» никогда не терял своей актуальности. Скорее наоборот, требования к кадрам из года в год возрастают. Это связано с быстрым развитием научно-технического прогресса, постоянно меняющейся обстановкой в мире, в обществе, на отдельных предприятиях. Для успешной работы, кроме профессиональных знаний, нужен ещё целый комплекс других факторов, прежде всего организационно-управленческого и «личностного» характера. Поэтому сегодня нужен новый, качественный специалист не только «знающий», но и «мыслящий», обладающий хорошими организаторскими способностями, ориентированный на творческую деятельность, психологически готовый к производительному и эффективному труду.

Во всех университетах страны есть утверждённые программы обучения, предусматривающие получение учащимися знаний в соответствии с программами. Но, как показала практика, для некоторых известных руководителей главной школой кроме той, что они закончили, была «школа жизни». Обладая незаурядными данными, такие люди в процессе своей работы их постоянно развивают, доводят до совершенства на основе собственного практического опыта и, постоянно учась у других – лидеров в этой сфере деятельности.

А что делать, чтобы большинство выпускников соответствовало современным требованиям производства, как им помочь в этом деле непосредственно по месту их работы? После окончания ВУЗа мы в течение двух лет отслеживаем деятельность всех наших выпускников, оказывая при необходимости помощь в разрешении вопросов как производственного, так и социально-бытового характера. В нашем университете, как и в других ВУЗах страны, создан так называемый «резерв кадров» из студентов, проявивших себя в учёбе и общественной жизни.

Просматривая в архиве личные дела выдающихся руководителей, бизнесменов и других категорий успешных людей видно, что их дипломы не всегда пестрят отличными оценками, значит, у них есть что-то такое, что вовремя не заметили ни в школе, ни в ВУЗе. Успех в их послевузовской деятельности, как раз и заключается в том, что эти люди учатся всю жизнь. При этом самым главным, что есть у таких кадров – это их талант, их природные данные, прекрасные организаторские способности и лидерские качества.

В нашем университете отбирают талантливых выпускников, начиная с первых курсов их обучения в ВУЗе. Преподаватели сразу выявляют студентов, склонных к творческой деятельности, и желающих проявить себя в процессе этой деятельности: будь то учёба, наука, спорт, художественная самодеятельность, общественная рабо-

та и т.д. Важное значение при этом придаётся самостоятельности в праве выбора. Когда студент, занимается например наукой, получает полезные для исследуемой им проблемы результаты, это не только является показателем его самоутверждения, но и побуждает к дальнейшему приобретению знаний. А если студент при этом сам организовал и провёл какой-то эксперимент, выступил на конференции, то это уже наиболее полно отвечает содержательной структуре подготовки специалиста, способного самостоятельно добывать знания и на их основе решать задачи.

Молодой специалист, поступивший в магистратуру, затем в аспирантуру, защищает диссертацию и становится преподавателем. Для таких преподавателей, для получения практического опыта, обязательно прохождение производственной стажировки или заключение договоров по той или иной проблеме хозяйства с условием её решения, причём этот процесс постепенно становится постоянным, поскольку преподаватель получает дополнительное материальное вознаграждение, овладевает существующими там технологиями и приносит конкретную пользу хозяйству, которое само заинтересовано в таком сотрудничестве. В ВУЗе молодым преподавателям и их семьям предоставляется благоустроенное общежитие в виде семейных блоков. Для таких сотрудников обязательно посещение лекций и практических занятий опытными педагогами. Кроме того, для этой категории преподавателей разработана чёткая система повышения квалификации в известных научных центрах и ВУЗах аналогичного профиля. Им предоставляется возможность посещать и выступать на различных конференциях и форумах со своими докладами о результатах научно-педагогической деятельности.

Сегодня надо чтобы студента не учили, а он учился. А чтобы «он» учился, надо прививать ему такое желание. Это связано с высоким уровнем педагогического мастерства и профессионализма преподавателя способного активизировать деятельность студентов по приобретению необходимых знаний и развитию личностных качеств. В связи с этим, в последние годы всё больше и больше набирает обороты практико-ориентированная подготовка с широким привлечением к учебно-производственным центром, созданных по примеру нашего университета на МТК «Рыдели», СПК «Прогресс-Вертилишки» Гродненского района. В процессе такого практического обучения, с участием специалистов от производства, у будущих выпускников формируется потребность в реализации выявленных в процессе обучения проблем. Большая надежда возлагается на выпускников «агроклассов» ряда

сельских и городских школ ставших нашими студентами. Эти люди уже мотивированны на получение специальных знаний будущей профессии, о которой они уже имеют представление, ещё обучаясь в школе.

Меры по повышению качества подготовки кадров, принимаемые в ВУЗе на всём протяжении его существования, дают хорошие результаты. Сегодня не без гордости можно отметить, что только в Гродненском районе, который так же возглавляет наш выпускник В.В. Хелский, а передовыми хозяйствами, широко известными в стране, руководят Герой Беларуси В.А. Ревяко (СПК «Прогресс-Вертилишки»), В.В. Шумель (СПК «им. И.П. Сенько»), С.В. Кремко (СПК «им. В.В. Кремко»), В.А. Свирид (СПК «им. И.П. Деньшикова»), В.Н. Густырь (СПК «Свислочь»), А.Н. Шишко (СПК «Озёры») и т.д. успешно трудятся многие выпускники нашего университета.

В целом около 65% руководителей и специалистов АПК Гродненской области представлено выпускниками нашего университета.

Яркую страницу в славную летопись ВУЗа в разные годы вписали зам.председателя Совета Министров СССР Ф.П. Сенько, вице-премьеры Беларуси В.Г. Гаркун, Р.И. Внучко, министры Ф.П. Мирочичский, В.В. Дворянинович, Ю.Д. Мороз, И.И. Крупко, губернаторы А.И. Дубко, К.А. Сумар, управляющий АПК Совета Министров РБ А.А. Янович, другие выдающиеся государственные деятели, известные руководители и специалисты, учёные Национальной Академии Наук, академики и члены-корреспонденты. Не зря за 2021 год университет стал лауреатом премии правительства в области качества.

Эти успехи в подготовке кадров стали возможными благодаря плодотворной и целенаправленной работе всего коллектива нашего университета, который сегодня может вести подготовку кадров, способных к успешной созидательной деятельности.

УДК 631.158

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В АГРАРНЫХ ВУЗАХ

В.К. Пестис, А.Р. Пресняк

УО «Гродненский государственный аграрный университет» (Республика Беларусь, 230008, г.Гродно, ул. Терешковой, 28; e-mail:ggau@ggau.by)

Аннотация. В статье рассмотрены некоторые факторы влияния на качество подготовки кадров, причины и условия, обеспечивающие такую подготовку.