

вуз, а с другой стороны, обостряет конкуренцию за абитуриентов между вузами, часто вынуждая их снижать планку для поступления.

Однако в массовизации высшего образования можно наблюдать и позитивные черты. Так, международные исследования показывают высокую положительную корреляцию между образовательным цензом общества и ВВП на душу населения, средней продолжительностью жизни и даже снижением уровня преступности. Агрессия всегда идет рядом с невежеством. Страны, де-факто уже давно реализующие всеобщее высшее образование (Япония, Корея), быстро стали лидерами инновационного развития, не обладая абсолютно никакими природными ресурсами [1].

Однако сегодня именно университеты должны стать основными элементами инновационного развития. Современный технологический уклад требует значительного образовательного ценза социума, причем не только для создателей новых знаний и разработчиков технологий, но и для обычных их потребителей и пользователей.

Таким образом, к анализу феномена массовизации высшего образования применим двойственный подход. С одной стороны, эта общемировая образовательная тенденция приводит к весьма печальным последствиям — высшая школа в значительной степени утрачивает свою функцию воспроизводства интеллектуальной элиты, способной поддерживать и транслировать высокий уровень духовной культуры. Сегодня массовое высшее образование ассоциируется с более низким качеством, по сути, оно девальвируется. С другой стороны, университетское образование теперь является лишь ступенькой для выработки у обучающегося междисциплинарного критического мышления, приспособляющегося к требованиям научно-технического прогресса, а задачей — «научить учиться» в течение всей жизни.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Белоцерковский, А.В. О «качестве» и «количестве» образования / А.В. Белоцерковский // Высшее образование в России. – 2011. – № 4. – С. 3-10.

УДК 378.147:004:663(476.6)

### **КАДРОВАЯ ПРОБЛЕМА СЕЛА: ПУТИ РЕШЕНИЯ**

**Сельманович В.Л.**

ОСП «Ляховичский государственный аграрный колледж»

УО «Барановичский государственный университет»

г. Ляховичи, Республика Беларусь

Кадры в сельском хозяйстве – это наиболее острый и важный момент в дальнейшем развитии агропромышленного комплекса Республики Беларусь. В последнее время значительно уменьшилось количество работников занятых в сельскохозяйственном производстве. Но предъявляемые требования к ним значительно выше. Приходящая на село новая техника и технологии требуют новых современных знаний и навыков, а руководители и специалисты должны быть способны реализовать масштабные задачи преобразований в аграрной сфере, обеспечить высокую эффективность отрасли.

Для того чтобы достичь экономической эффективности, нужно уметь детально все анализировать, профессионально быть готовым к производству, извлекать ошибки прошлых лет и полнее использовать имеющийся опыт. Такая работа не каждому по плечу. Деревня не любит слабых, там должны работать сильные люди, личности. Там, где они есть, всегда виден результат.

Сложность работы в сельском хозяйстве в том, что здесь не возможны простои – по каким бы причинам они не происходили. Корова ежедневно должна и кормиться и доиться. Посевная, уборка трав, зерновых должны уложиться в строгие рамки. День простоял – забудь о прибыли. В этой связи определяющую роль в сельском хозяйстве играют специалисты и руководители. Нам в Беларуси надо ещё учиться и учиться готовить молодых специалистов. Все знают, что приходя со студенческой скамьи, новоиспеченный специалист оторван от реалий производства. Это не значит, что у нас плохое высшее образование. Выпускники много знают, подкованы. Проблема в том, что теория иногда отличается от практики. Чтобы из выпускника получился хороший специалист, быстро адаптировался к условиям производства, надо изменить некоторые подходы в подготовке специалистов. На мой взгляд, в республике «перепроизводство» специалистов. В некоторых хозяйствах число специалистов достигает числа рабочих. Следует упорядочить их число в хозяйствах, пересмотреть круг обязанностей каждого специалиста и «вернуть» их к работе как специалистов, а не надзирателей. Очень много времени в процессе подготовки специалиста отнимают предметы «второго» плана, напрямую не влияющие на профессиональную подготовку. Изменить учебные программы следует с уклоном на практическое обучение, реальное в условиях производства, в базовых хозяйствах. Распределять выпускников надо за год до окончания и в этот год все виды практик проводить в планируемом хозяйстве по распределению. Кроме этого, зная, на какую должность идет выпускник, последний год ввести специализацию по должностям (агротехник, агроном-семеновод, зоотехник-селекционер, ветеринарный врач-гинеколог) для весьма детального усвоения – повторного профессионального цикла по указанным направлениям. Это значительно облегчит период становления и адаптации специалиста и даст больше пользы хозяйству. И, конечно же, следует сокращать сроки обучения, увеличивая при этом практическую составляющую.

Вторым этапом подготовки и становления молодого специалиста является производство, куда он приходит на работу и его руководитель. Здесь очень важную роль играет личность руководителя, именно он должен проявить свои лучшие качества как человек, профессионал, психолог, старший товарищ. Сумеет ли заинтересовать, привлечь молодого человека, чтобы тот, приехав на два года, остался навсегда.

Руководитель не может быть узким специалистом. Он обязан быть хорошим организатором, хозяйственником, стратегом. А специалистами должны быть зоотехники, агрономы, инженеры. Мудрые говорили: «Должна крутиться мельница – а не мельник». Когда каждый на своем месте – предприятие работает эффективно.

Но людей надо мотивировать. Человек должен быть заинтересован трудиться с полной отдачей. Однако только материального стимула сегодня уже недостаточно. Нужны хорошие условия жизни, достойная оценка работников, продвижение по карьерной лестнице, предоставление социального пакета гарантий, режим работы и отдыха, условия для них и т.д.

Сегодня современные технологии позволяют значительно сократить численность работников, занятых в АПК. В этой связи люди должны быть хорошо подготовленными, иметь высокую квалификацию и быть лично заинтересованными в результатах своей работы. Тот, кто работает лучше, более квалифицирован, должен и зарабатывать больше. Иной мотивации пока не придумали.

УДК 378.014.2

## **ОЦЕНКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВУЗА НА ОСНОВЕ ОПРОСА РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

**Селюжицкая Т.В., Павловский Е.В.**

УО «Гродненский государственный университет им. Янки Купалы»  
г. Гродно, Республика Беларусь

В настоящее время систематическое изучение удовлетворенности нанимателей качеством подготовки выпускников высших учебных заведений к трудовой деятельности становится необходимым компонентом управления конкурентоспособностью ВУЗа. Ведь от того, насколько качественно будет подготовлен специалист, получивший диплом того или иного университета, к выполнению своих должностных обязанностей, зависит насколько он будет востребован на рынке труда. Именно поэтому менеджеры всех университетов занимаются мониторингом удовлетворенности работодателей для принятия рациональных решений в области организации учебного процесса в ВУЗе.

В Гродненском государственном университете имени Янки Купалы опросы такого рода проводятся уже несколько лет. В исследовании 2012 года приняло участие 179 нанимателей из различных сфер деятельности.

Для оценки компетенций выпускников опрашиваемым работодателям необходимо было оценить их социально-личностные (адаптация в коллективе, гибкость и т.д.), академические (способность и умение учиться) и профессиональные (овладение профессиональными компетенциями) качества. Результаты показали, что наниматели наиболее удовлетворены уровнем академических компетенций (4,27 балла из 5 возможных), наименее – профессиональных (4,00 балла из 5). По категории «социально-личностные компетенции» средний балл составил 4,19 балла [1].

На наш взгляд, вышеприведенные данные говорят о высоком уровне конкурентоспособности выпускников ГрГУ им. Я. Купалы, т.к. умение и желание учиться – важнейшее качество для молодого специалиста.

Затем работодателям необходимо было ответить на ряд вопросов, связанных с оценкой уровня подготовки выпускников. Опрос проводился по 9 параметрам, всесторонне характеризующим подготовку молодого специалиста