

Когда говорим о вхождении Беларуси в Болонский процесс, не нужно забывать о том, что она также является членом Содружества независимых государств. На совещании министров образования СНГ весной 2003 г. все участники выразили желание войти в зону Болонского процесса. Однако не все могут на это претендовать по географическому признаку. Белоруссия могла бы представлять интересы таких стран, вовлекая их в орбиту европейского образовательного пространства, в формируемые здесь представления о качестве образования, способах его обеспечения и проверки.

В последние годы многие пытаются понимать образование как услугу. Однако уже заявлено о необходимости нераспространения на образование обычных норм, принятых во Всемирной торговой организации (ВТО) для урегулирования конкурентных условий в мировом масштабе.

В заключении отметим, что интернационализация – это объективный процесс устойчивого взаимодействия и взаимовлияния национальных систем высшего образования, на основе общих целей и принципов, отвечающий потребностям мирового сообщества и отражающий прогрессивные тенденции нового столетия.

Ответить на глобальные вызовы XXI века высшая школа может только согласованными совместными действиями. И Беларусь должна интегрироваться в мировое образовательное пространство.

Литература

1. Болдак, А.К., Бриаль, А.А. Проблемы трудоустройства выпускников в Республике Беларусь и Франции / А.К. Болдак, А.А. Бриаль // Устойчивое социально-экономическое развитие региона: сб. науч. ст. – Гродно: ГрГУ, 2008. – С.87-92.
2. Болдак, А.К., Бриаль, А.А. Университет и инновационная политика в регионе / А.К. Болдак, А.А. Бриаль // Современный университетский комплекс и регион. Материалы Междунар. науч.-практ. конф. Гродно, 18-19 мая 2007 г. – Гродно: ГрГУ, 2007. – С.135-139.

УДК 631.11:377.63(476)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ АГРАРНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Е.И. Валедов

УО «Гродненский государственный аграрный университет»
г. Гродно, Республика Беларусь

В статье рассматривается проблема совершенствования мышления персонала сельскохозяйственных предприятий и целесообразность его аграрного образования. Решение этой проблемы позволит сделать предприятие более эффективным, а его про-

дукцию - конкурентно способной.

The problem of thinking of agricultural firms' staff is considered in the article. The solution of these problems will allow making firm more effective, and its commodity of more competitive.

Успех деятельности любого предприятия, в том числе и сельскохозяйственного, прежде всего, определяется эффективностью работы его персонала как главного ресурса организации.

В XXI веке требования к управленческому персоналу предприятий в Европе, США и других странах мира резко возросли. Теперь успех организации в значительной степени связывают не только с деятельностью работника управленческих структур, но и с отношением к своим обязанностям ее рядовых членов. Эти люди перестают уже быть просто пассивными исполнителями, механически выполняющими указания своих руководителей. В связи с существенным сокращением управленческого персонала среднего звена их функции передаются рядовым исполнителям, которые начинают принимать активное участие в разработке управленческих решений. Все это меняет тип мышления этих работников, повышает их социальный статус и социальное самоощущение. Они начинают чувствовать свою возросшую ценность для производства. Особенно это важно для сельскохозяйственных предприятий республики Беларусь, где в силу ряда объективных и субъективных причин особенно видно пассивное отношение рядовых членов к мероприятиям, проводимым руководством хозяйства и управленческим персоналом. В результате такого положения сельское хозяйство республики Беларусь является низкорентабельным, а продукция из-за ее высокой себестоимости становится неконкурентной.

Еще Ф.У. Тейлор отмечал, что эффективность деятельности предприятия во многом связана с принципом: «... Сотрудничество между администрацией и рабочими в деле практического внедрения НОТ» [1, с. 101]. Поэтому для формирования нового мышления, трудовых коллективов сельскохозяйственных предприятий необходимо решить несколько задач.

Прежде всего, следует пересмотреть (а лучше всего дать возможность самой организации, как это рекомендуется в ее Уставе) устаревшие рекомендации по определению нормативной численности специалистов сельскохозяйственных организаций, изданные в конце 2004 г. Министерством сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь. Эти рекомендации почти дублирует аналогичные, изданные 25 лет назад в бывшем СССР. Они не учитывают изменений, произошедших за это время, как в качественном и количественном составе персонала, так и в техническом оснащении сельскохозяйственных

предприятий. Об этом пишет ряд руководителей сельскохозяйственных предприятий.

Так, А. Скакун – председатель Белагропромсоюза и СПК «Остромечево» Брестского района считает, что это (то есть пересмотр рекомендаций) позволило бы существенно в разы сократить разбухшие штаты управленческого персонала. В. Трайгель – председатель СПК «Агро-Лозы» Волковысского района, отмечает, что в хозяйстве достаточно иметь 160 человек вместо 500. Так считают и многие другие руководители сельскохозяйственных предприятий. Это подтверждается результатами исследований. В 2005-2006 гг. такие исследования были проведены выпускниками ВШУ УО «ГГАУ»: В. Просвираковым в СПК УО «Путришки», О. Иода в совхозе «Друцковщина», Г. Родько в СПК «Сынковичи» и другими [2, с. 319].

Сокращение численности персонала следует начинать с сокращения отчетности, ее упрощения и передачи значительной части функций управленческого персонала рядовым работникам. Так, на немецком предприятии «Ринмилх - Фербунд», имеющем 3,2 тыс. га сельскохозяйственных угодий, 2,4 тыс. га пашни и 1650 коров в результате проводимых мероприятий по сокращению персонала его численность сократилась с 1990 к 2004 г. с 518 до 91 человека, а управленческий персонал составляет 6 человек. Причем каждый член кооператива владеет 6-8 специальностями, а учет ведет только один бухгалтер. Надой на 1 корову – 10 тонн молока, урожайность зерновых после доработки – 67 ц с 1 га. И самое главное – на предприятии ведется учет только за отработанное время. Нет не только оперативных сводок, но и ежедневных планерок, а у нас на каждом предприятии не менее 7 и более бухгалтеров, но от этого качество не становится лучше.

Следующей задачей совершенствования работы аграрного сектора является совершенствования делопроизводства, так как «... при невероятной массе всякой учетной документации и таблиц, составляемых ценой напряженного труда и огромных расходов, документы не отличаются ни надежностью, ни быстротой» [2, с. 161].

В Республике Беларусь «...бухгалтерская служба завязана под завязку. Чтобы начислить работникам зарплату, считают гектары, которые переводят в мяжку пахоту». Тьма показателей и расценок. Все это требует времени» [3].

Вице-премьер А. Кобяков в 2006 году констатировал, что в первом полугодии 2006 г. в ряде организаций количество «документов увеличилось в несколько раз после издания директивы Президента Республики Беларусь № 1 от 11.03.04 г. Во всех государственных организациях наблюдается перегруженность отчетов, дублирование, рас-

цветает бюрократия.

Поэтому Министерству сельского хозяйства следует обязательно разработать мероприятия по сокращению форм отчетности и упрощению учета, что позволит одновременно повысить качество учета и резко снизить (в несколько раз) количество работников бухгалтерии, а, следовательно, сократить затраты на их содержание.

И последней задачей являются формирование нового мышления у персонала, а также повышение уровня аграрного образования части членов сельскохозяйственных предприятий, которые будут работать в хозяйстве в 2016-2020 годах после сокращения численности персонала до оптимальных размеров (исходя из условий хозяйства). Однако этот процесс требует вдумчивого и корректного подхода.

Руководители и специалисты сельскохозяйственных предприятий нередко отмечают негативное отношение рядовых работников к управленческому персоналу. Это, в основном, объясняется недопустимым поведением некоторых руководителей и специалистов в процессе выполнения ими своих служебных обязанностей (злоупотребление служебным положением, некорректное обращение с подчиненными и т. д.). Следует учитывать и то обстоятельство, что за последние 10 лет существенно вырос уровень образования рядовых членов хозяйства, значительная часть которых имеет такое же образование, как их руководители, поэтому они требуют к себе уважительного обращения. Следовательно, руководству хозяйства следует коренным образом менять свой стиль общения с подчиненными. С этой целью необходимо использовать психологов, которые после изучения сложившейся обстановки в хозяйстве помогут управленческому персоналу выработать необходимую схему взаимоотношений с членами трудового коллектива, создать благоприятный психологический климат и разработать этические нормативы и правила поведения руководителей и рядовых работников. После этого необходимо начинать работу по формированию коллектива для работы в новых условиях.

Вначале создать комиссию из 5-6 ведущих специалистов во главе с руководителем хозяйства для определения численности персонала, необходимого для работы в хозяйстве к 2019 году. Затем составить план обучения новым конкретным специальностям конкретных работников возраста от 21 года до 40 лет (чтобы хозяйство было полностью обеспечено кадрами).

При этом для стимулирования работника в получении новой специальности рекомендуется устанавливать доплату за каждую новую специальность в размере не менее 30-40% от оклада в зависимости от возможности предприятия. Для выполнения намеченной цели по под-

готовке работников составить план в расчете до 2019 года, который должен включать следующее:

1. Ф.И.О. работника, возраст, пол, базовое образование.
2. Перечень специальностей и срок обучения каждой из них.
3. Способ получения новой специальности, где указывается место учебы (в хозяйстве, колледже, вузе)

Если данную специальность работник будет получать в своем хозяйстве, то обязательно следует указать количество часов обучения и кто будет проводить занятия (специалисты хозяйства или вышестоящих организаций, преподаватели вузов и т.д.).

Естественно, что за указанный период (10 лет, начиная с 2010 года) часть работников уйдет на пенсию, а не желающие повышать свои знания будут вынуждены трудоустраиваться в других местах. В случае если не все работники смогут найти работу, то в течение этого года (или если до пенсии останется один год) хозяйство обязано выдавать пособие по безработице, равное не менее 70% получаемой ими зарплаты.

Автор данной статьи не претендует на непогрешимость выводов и рекомендаций. На суд читателей выносятся один из возможных вариантов решения кадровой проблемы и проблем аграрного образования. Автор считает, что без формирования новой модели мышления и совершенствования аграрного образования Республика Беларусь не сможет в отдаленной перспективе эффективно развивать сельскохозяйственное производство и успешно конкурировать на рынке с другими странами.

Литература

1. Скакун, А. Как подшлифовать курс в аграрном секторе / А. Скакун // Белорусская нива. – № 256 (18041), 02.12.04.
2. Современные технологии сельскохозяйственного производства: материалы X международной научно-практической конференции, Гродно 2007 г. – Гродно: ГГАУ. – 366 с.
3. Файоль, А., Эмерсон, Г. Управление – это наука и искусство / А. Файоль, Г. Эмерсон и др. – М.: Республика, 1992.