

УКРЕПЛЕНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ
УСТОЙЧИВОСТИ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

В. М. Хмель, аспирант,

А. П. Шпак, доктор экономических наук, профессор,

Белорусский государственный педагогический университет имени М.Танка

В проекте Государственной программы развития инновационного образования на 2008-2010 годы и на перспективу до 2015 года отмечается, что одной из стратегических задач государственной политики является переориентация экономики, в том числе и аграрной, на инновационный путь развития. При этом одним из необходимых условий внедрения инновационной экономической модели является наличие специалистов, способных к восприятию, технологическому сопровождению и внедрению в практику инновационных идей и разработок. Таких специалистов призваны готовить высшие, средние специальные и профессионально-технические учебные заведения.

Белорусская модель экономического развития направлена на формирование в нашей стране социально-ориентированных рыночных отношений, что достижимо при условии реализации соответствующей кадровой политики. Система образования и подготовки кадров должна основываться на экономических потребностях белорусского общества и выполнять социальный заказ по производству специалистов, а не ориентироваться на европейскую или какую-либо другую модель образования, модные тенденции.

Любая отрасль экономики, в том числе и аграрная сфера, нуждается в пополнении кадрового потенциала. Можно согласиться с определением, данным Н. Е. Лихачевым, и обозначить кадровый потенциал как «...наличие человеческого ресурса с определенными знаниями, квалификацией и трудовой мотивацией, индивидов готовых качественно исполнять свои профессиональные обязанности (либо готовых к их исполнению), и в состоянии реализовать себя в более сложных трудовых отношениях при должностном повышении» [1, с. 136]. Можно выделить следующие основные функции кадрового потенциала: обеспечение отраслей народного хозяйства рабочей силой, ротация руководящих кадров на условиях здоровой конкуренции между претендентами, дифференциация работников и специалистов для выполнения конкретной работы по социально-психологической предрасположенности, профессиональной подготовке и желанию самосовершенствоваться. Успешная реализация этих направлений возможна лишь при условии осуществления рациональной кадровой политики, под которой понимают деятельность государства, местных органов, руководства предприятий и организаций, а так же институтов образования, направленную на подбор, расстановку, подготовку и повышение квалификации кадров в соответствии с настоящими потребностями хозяйствующих субъектов.

Особую значимость приобретает кадровая политика на современном этапе преобразований в сфере агропромышленного комплекса. От ее успешного и умелого проведения зависит стабильное функционирование аграрного сектора экономики. Одно из направлений развития сельскохозяйственных организаций включает в себя формирование внутри предприятий хозяйственных подразделений, что будет приводить к повышению мотивации работников в достижении высоких производственных показателей и экономии ресурсов.

Вектором повышения устойчивости сельского хозяйства является и популяризация агротуризма, сопутствующих ему народных промыслов, приводимая к сглаживанию сезонности сельскохозяйственного производства, получению дополнительных доходов. Обдуманый подход к воплощению в жизнь основных форм агротуризма будет сопутствовать идеологически верному формированию мировоззрения населения и молодежи, в частности с чувством патриотизма к малой родине, любовью к национальной культуре. Такой вектор развития агропромышленного комплекса предъявляет повышенные требования к специалистам экономической квалификации и к формированию экономической культуры работников отрасли. Основная тяжесть организации и руководства модернизацией сельского хозяйства на местах ляжет на главных специалистов и руководителей предприятий, т. е. именно они владеют в большей степени детальной информацией о своих предприятиях и их географических, природно-климатических и экономических характеристиках. Наличие у них высшего образования станет залогом успеха преобразований. Осуществление процесса ляжет в основном на специалистов среднего звена со средним специальным образованием, ориентированных на передовой опыт организации производства, производственных технологий и внедряемых руководством инноваций. Базой подготовки таких специалистов являются знания, умения и навыки, полученные по курсу учетно-финансовых дисциплин. Бухгалтерский учет и сопутствующие дисциплины как упорядоченная система сбора, обработки и обобщения информации о деятельности предприятия дают исходную информацию для расчета экономических показателей, анализа хозяйственной деятельности предприятия и изыскания резервов повышения ее эффективности.

Наличие профессиональных кадров – обязательное условие устойчивой экономики агропромышленного комплекса. Формирование экономической культуры трудовых ресурсов, обеспечение высококвалифицированными специалистами способными в весьма непростых социально-экономических и демографических условиях проявить творческий, возможно даже нестандартный подход к решению производственных задач выведет агробизнес на новую ступень развития.

Литература

1. Лихачев Н. Е. Состояние и перспективы кадровой подготовки специалистов агропромышленного комплекса/Н. Е. Лихачев//Социальные проблемы современного села в экономическом и социальном измерении: материалы Междунар. науч.- практ. конф., Горки 4-6 окт. 2007 г./Белорусс. гос. с.-х. академия.- Горки, 2007.- С. 136-140.