

По-прежнему на должностях руководителей и специалистов занято значительное количество "практиков" и работников, не имеющих базового образования, в то время как специалисты соответствующей высшей квалификации вынуждены трудиться на рабочих должностях.

В целях улучшения качественного состава кадров, а также устранения отмеченных недостатков, считаем необходимым провести в перспективе с учетом реформирования потребительской кооперации аттестацию рабочих мест специалистов, совместив ее с профессиональной переписью кадров. На этой основе можно будет разработать новый перечень должностей, рекомендуемых для замещения специалистами, и методику определения потребности в них с учетом тенденций изменения рынка труда в Республике Беларусь.

Таблица. Укомплектованность штатных должностей главных бухгалтеров по системе Белкоопсоюза (по данным отчета ф. 72-к на 1.01.96 г.)

Наименование облпотребсоюзов и хозяйств	Число должностей согласно штатному расписанию			Фактически работает, чел.			Обеспеченность, %		
	Всего	В том числе подлежит замещению специалистами		Всего	В том числе с образованием		Всего	В том числе с образованием	
		с высшим образованием	со средним специальным образованием		высшим	средним специальным		высшим	средним специальным
Брестский	308	308	—	311	123	182	101,0	39,9	—
Витебский	279	279	—	284	113	171	101,8	40,5	—
Гомельский	324	324	—	335	126	208	103,4	38,9	—
Гродненский	323	323	—	324	152	171	100,3	47,1	—
Минский	374	374	—	372	167	202	99,5	44,7	—
Магилевский	297	297	—	301	96	205	101,3	32,3	—
Предприятия хозяйства Белкоопсоюза	58	55	3	56	32	23	96,6	58,2	76,7
Всего по системе	1963	1960	3	1983	809	1162	101,0	41,3	—

Л.А. ГОРЯЙНОВА, аспирантка

(Белорусский государственный экономический университет)

### ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В СФЕРЕ БЫСТРОГО ПИТАНИЯ

Активно развивающаяся в настоящее время сеть предприятий быстрого питания в Республике Беларусь требует создания пищевой инфраструктуры, новых рациональных технологий и оборудования для производства полуфабрикатов высокой степени готовности на основе традиций белорусской кухни, обеспечения качества продукции и услуг, что возможно при соответствующем уровне профессиональной подготовки кадров в этой сфере.

В настоящее время подготовка и повышение квалификации работников, занятых в сфере быстрого питания, осуществляется непосредственно на

предприятиях. Так, уже зарекомендовавшее себя на рынке быстрого питания Беларуси предприятие "Грильмастер" осуществляет подготовку продавцов и технологов. Она включает несколько этапов — от работника в заготовочном цехе производства мясных полуфабрикатов до продавца в мобильном торговом павильоне. Весь процесс обучения составляет 1 месяц. Всемирно известная компания "МакДональдс" готовит специалистов для работы в своих ресторанах быстрого обслуживания, сочетая теоретическую подготовку с практикой, от трех недель до полугода в зависимости от занимаемой работником должности. Создан также собственный центр повышения квалификации руководящего персонала, где каждому работнику, проявляющему интерес к повышению профессионального уровня, предлагается помощь в форме индивидуального обучения — 1 раз в полгода прохождение недельного курса повышения квалификации в области информационного обеспечения, маркетинга и коммерции, технологии приготовления пищи и т.п.

Было бы целесообразно организовать подготовку специалистов, занятых в сфере быстрого питания (технологов, инженеров-технологов, экономистов, поваров, продавцов), на базе высших и средних учебных заведений страны, разработать учебно-тематические планы подготовки и переподготовки специалистов на этом рынке по вопросам технологии, менеджмента, маркетинга, экономики, организации и т.п.

**В.А. ПОПКОВ**, кандидат экономических наук, доцент  
**В.С. ОБУХОВИЧ**, доктор экономических наук, профессор  
(Белорусская сельскохозяйственная академия)

### **ПОДГОТОВКА РЕЗЕРВА РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ ДЛЯ СЕЛА В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ВУЗОВ**

Чтобы успешно решать поставленные задачи в агропромышленном комплексе Республики Беларусь в условиях перехода к рынку, необходима глубокая перестройка хозяйственного механизма, создание гибкой системы управления. Здесь остро встает вопрос улучшения работы с сельскохозяйственными кадрами, для которых решающими критериями являются глубокое знание производства, вопросов рыночной экономики, умение организовать дело. Нужны кардинальные меры для воспитания кадров нового экономического мышления, утверждения делового стиля работы.

Поставленные задачи предъявляют повышенные требования к уровню подготовки руководителей хозяйств. Современное рыночное производство ориентировано на инициативного, мыслящего работника, обладающего новой организационной и технологической культурой. Поэтому и система обучения должна быть нацелена на подготовку такого руководителя, который бы мог эффективно использовать современные методы хозяйствования, принимать решения, направленные на качественное совершенствование производства.

Следует отметить, что в Республике Беларусь за последние годы немало сделано по подготовке сельскохозяйственных руководителей, и в настоящее время они успешно трудятся в сельском хозяйстве. Но важной остается задача подготовки резерва руководящих кадров, так как отдельные руководители не выдерживают жестких требований рыночной экономики, теряются в нынешней ситуации и уходят с руководящих должностей. Например, только в Могилевской области за последние 2—3 года менялось 25—30 % руководителей колхозов и совхозов ежегодно, а в отдельных районах и того больше. В настоящее время функции подготовки резерва руководящих кадров для общественных хозяйств