

## ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ АПК.

Савчук О. А .

*Брестский Государственный Университет им. А.С. Пушкина.*

Вопросы обеспечения высококвалифицированными руководителями и специалистами агропромышленного комплекса в настоящий период приобретают особую значимость. Состояние кадровой работы, профессионализм руководителей сельскохозяйственных предприятий не соответствует современным требованиям, уровень образования данных специалистов далек от потребностей экономической ситуации и современного производства. [ 1 ]

Идет нескончаемый процесс смены руководителей хозяйств, что усугубляет и без того сложную социально-экономическую обстановку в аграрном секторе экономики. По-прежнему престиж руководителя сельскохозяйственного предприятия остается низким, авторитет его часто не зависит от его индивидуальных качеств.

Для дальнейшего решения важнейших проблем реформирования и повышения эффективности сельского хозяйства на нынешнем этапе требуются такие руководители и специалисты, которым присущи высокий уровень профессиональной подготовки и общей культуры, экономической и правовой грамотности, способность применять новые приемы и методы организации и ведения сельскохозяйственного производства.

При подготовке таких кадров одно из ведущих мест должно занимать изучение проблем управленческой деятельности, а именно - управление персоналом; психологический, социально-экономический, социально-правовой аспекты управления; стратегия и тактика руководителя в условиях перехода к рынку; организация сельскохозяйственного производства при его реформировании; владение коммуникациями и методами разрешения конфликтов и т.д.

Важная роль в профессиональной подготовке руководителей отводится овладению ими современных информационных, социальных технологий, т.е. совокупности форм, методов и средств, позволяющих получать и всесторонне анализировать необходимую информацию, принимать на этой основе эффективные решения, обеспечивать их реализацию.

Будущим руководителям также необходимо получить знания по основам рыночной экономики, правовой защите, агробизнесу, ценообразованию, материальному стимулированию, анализу хозяйственной деятельности и другим аспектам экономики производства.

Особое значение в подготовке руководителей и специалистов для АПК имеет качество послевузовской подготовки, так как за период обучения в вузе не представляется возможным подготовить руководителя колхоза или агропромышленного предприятия, обладающего глубокими знаниями секретов и приемов сельскохозяйственного мастерства. Здесь имеет место организа-

ция учебной практики в лучших хозяйствах под руководством опытных руководителей, а также обучение на курсах повышения квалификации будущих специалистов в Институте управления АПК.

Важное значение приобретает сочетание фундаментальной подготовки с узкой специализацией в конкретной области, что может быть достигнуто за счет постоянного самообразования в течение всей трудовой деятельности. [2] Данная потребность обусловлена постоянным обновлением знаний в большинстве отраслей науки и техники агропромышленного комплекса, сокращением инженерно-технических работников АПК, что требует постоянного самообразования у остающихся специалистов; и, наконец, происходящими преобразованиями общественно-экономических отношений в сельском хозяйстве, которые приводят к изменениям функций персонала и требований к его качественным характеристикам.

Также возможен такой путь формирования руководителей-профессионалов как резерв, который можно формировать за счет студентов старшекурсников сельхозвузов, а также специалистов, достигших положительных результатов в трудовой деятельности, имеющих определенный потенциал развития, позволяющий рекомендовать их на руководящую должность более высокого уровня. [3]

Основной формой подготовки кадрового резерва является обучение непосредственно на рабочем месте путем:

- привлечения к подготовке и участию в работе различных совещаний, семинаров, советов, а также к выступлениям с докладами, аналитическими обзорами по актуальной тематике;
- направления в качестве стажера на аналогичную должность, в том числе и в другой организации;
- организации семинаров для резервистов по обмену и распространению лучшего управленческого опыта;
- привлечения к разработке предложений по совершенствованию деятельности предприятия и т.д.

Представляется весьма важным разработать для каждого кандидата на должность индивидуальный план подготовки, который должен быть дифференцирован с учетом различных факторов.

### Литература

1. Л. К. Климович. Проблемы подготовки руководителей в современных условиях.// Руководитель на рубеже XXI века Минск, 1999 с.121
2. А. П. Волгин. Управление персоналом в условиях рыночной экономики. М., 1992. С.60
3. Т. П. Пархимчик. Из резерва в руководители.// Национальная экономическая газета. 2000 г., N 23