

УДК 331.108.45(476)

**АКТИВНЫЕ ФОРМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ
РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА**

Грудько С.В.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

Образование представляет собой базовую сферу воспроизводства человеческого потенциала, в которой человек формируется как личность. Кроме того, современные исследования доказывают устойчивую связь образования человека и продолжительности его жизни, а, следовательно, знания как результат образования важны для долголетия и имеют социобиологическое значение [7, с.13].

Роль образовательной подготовки как основы приобретения и совершенствования квалификации еще более возрастает в ходе автоматизации производства. Квалифицированный рабочий, обслуживающий сложное оборудование, должен досконально знать все его сложные составляющие

элементы, их наладку, регулировку, особенности функционирования, характеристику и свойства обрабатываемого материала. Он должен быстро выполнять математические вычисления, производить расчеты с использованием основ физики, гидравлики, производить и совершать расчетные операции, владеть трудовыми навыками по регулировке и устранению неисправностей оборудования, быстро и безошибочно определять изменения, происходящие в процессе труда, самостоятельно принимать производственные решения. Причем современная техника и технология, система отношений на производстве становятся настолько сложными, многосторонними и разнообразными, что требуют от человека проявления не каких-то отдельных, узкоспециализированных, а самых разносторонних исполнительских и творческих способностей.

При сегодняшних темпах общественного прогресса знаний, умения и навыки работников должны пополняться и развиваться постоянно, что предопределяет необходимость совершенствования процесса профессионального обучения работников сельскохозяйственного производства (рисунок).

Так, организация профессионального обучения работников сельскохозяйственных организаций может осуществляться как собственными силами организации, так и путем заключения договоров на оказание услуг по подготовке, переподготовке кадров и повышению квалификации с учреждениями образования или специализированными организациями, оказывающими такого рода услуги.

Реализация профессионального обучения собственными силами организации может осуществляться как без отрыва от производства, т.е. непосредственно на рабочем месте, так и вне рабочего места (с отрывом от производства или в дополнительное время). К основным способам обучения в организации относятся:

- ротация предполагает самостоятельное обучение работника путем перемещения его на другую должность с целью приобретения новых навыков. Данный способ обучения позволяет получить необходимые знания внутри организации без дополнительных денежных затрат;

- демонстрация – обучение работника более опытными сотрудниками, при этом сам обучаемый только наблюдает, а в процессе производства не участвует;

- наставничество заключается в обучении работников более опытными сотрудниками организации с практическим освоением полученных навыков;

- лекция – имеет схожесть с демонстрацией, но может осуществляться вне рабочего места и одновременно с несколькими работниками;

- видеофильмы – предполагает демонстрацию отдельных производственных циклов с участием конкретных работников путем их просмотра в видеозале;

- стажировка - освоение работником новых методов, технологий и элементов профессиональной деятельности, иных достижений непосредственно в организации, где они возникли или применяются;

- курсы, в том числе и курсы целевого назначения. Организуются для изучения новой техники, оборудования, материалов, технологических процессов, прогрессивных форм организации труда, трудового законодательства, правил технической эксплуатации оборудования, требований безопасности труда, вопросов, связанных с повышением качества продукции, и других вопросов, направленных на решение конкретных технических, экономических и иных задач;

- самообучение – постоянное обновление знаний путем самообразования работников, что может подтверждаться результатами аттестаций. При этом обучающийся учится сам там, где это ему удобно;

- практическая ситуация – заключается в анализе и групповое обсуждение гипотетических или реальных ситуаций, которые могут быть представлены в виде описания, видеофильма и т.д.

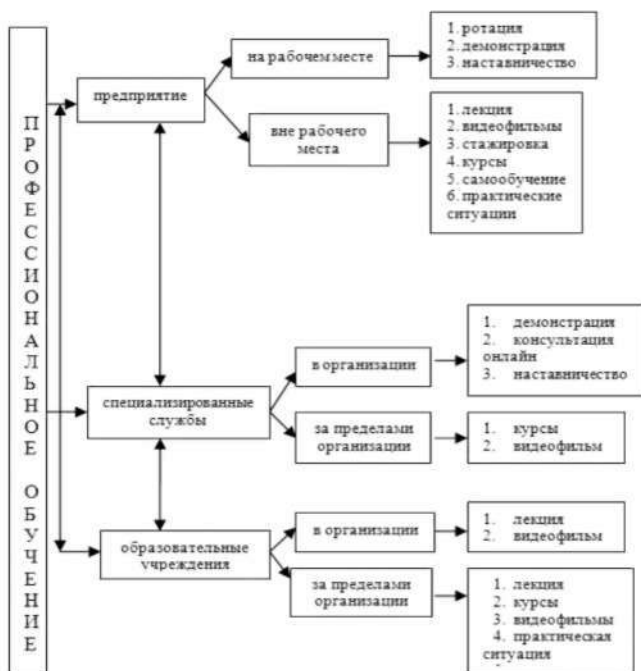


Рисунок – Блок-схема профессионального обучения работников сельскохозяйственных организаций
Примечание: Собственная разработка автора по результатам исследования

Кроме того, сельскохозяйственные организации могут заключать дополнительные договоры на оказание образовательных услуг с

организациями, оказывающими эти услуги. При этом, услуги могут оказываться как непосредственно в организации, так и за ее пределами. Так, такие способы обучения как демонстрация и наставничество здесь предполагают обучение работников организации на рабочем месте путем их обучения специалистами на условиях договоров. При этом, достаточно удобным мероприятием обучения выступают различного рода консультации: по телефону, онлайн, что позволяет сэкономить время и находится в курсе всех последних изменений. Из способов обучения вне организации следует выделить курсы и видеофильмы, организация которых ложиться полностью на специальные учреждения, оказывающие услуги по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров.

Образовательные учреждения также могут оказывать услуги по профессиональному обучению на договорной основе, как в организации, так и за ее пределами. При этом особую популярность при данном способе получения образования приобретают такие виды как практическая ситуация и деловая игра, которые позволяют детально проанализировать не только собственный опыт, но и изучить опыт других организаций.

Важным моментом при реализации системы профессионального обучения является использование одновременно нескольких его вариантов: обучение внутри организации, в учреждениях образования и специализированных учреждениях.

Независимо от канала предоставления услуг системой профессионального обучения расходы по ее реализации несет организация, что позволит заинтересовать работника в повышении собственного уровня квалификации и, как результат, повысить качество производимой продукции и выполненных работ.

ЛИТЕРАТУРА

1. Галаева, Е.В. Направления и механизмы профессионально-квалификационного роста работников на предприятии / Е.В. Галаева // Общество и экономика. – 1997. - №7/8. – С. 146-161.
2. Ганиев, Э.Р. Социальное партнерство в высшем профессиональном образовании: модели и формы реализации / Э.Р. Ганиев // Социально-гуманитарные знания. – 2010. - №6. – С. 342-349.
3. Научные принципы регулирования развития АПК: предложения и механизмы реализации / редкол. Гусаков В.Г. [и др.]. – Минск: Институт экономики НАН Беларуси, 2008. – 264 с.
4. Позняков, В. Инновационная компетентность специалиста / В. Позняков // Наука и инновации. – 2008. - №7. – С. 65-69.
5. Трудовая активность: мотивация и стимулы: межвузовский сборник научных трудов / под ред. А.И. Добрынина. – Л.: ЛФЭИ, 1991. – 126 с.
6. Уласевич, М. Квалифицированные кадры сельскохозяйственных организаций: проблемы обеспеченности и качества / М. Уласевич // Аграрная экономика. – 2009. - №4. – С. 53-57.
7. Морозова, Н.Н. Воспроизводство и развитие человеческого потенциала в регионе / Н.Н. Морозова, В.П. Шорохов. – Могилев, 2006.