

УДК: 631.145:331.522.4

ПІДГОТОВКА РЕЗЕРВУ КЕРІВНИХ КАДРІВ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ У НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

А.С.Малиновський, професор,

Державний агроекологічний університет

Досліджена необхідність, підстави та можливість підготовки резерву керівних кадрів в аграрному навчальному закладі. Проведений експеримент зі створення школи резерву, чотирирічний досвід роботи якої пропонується читачам.

Керівні кадри, аграрні підприємства, потенціал, резерв, кар'єра, навчальний заклад.

Проблема кадрового забезпечення підприємств, особливо їх керівної ланки, упродовж віків залишається актуальною, а періодично вимагає особливо прискіпливого ставлення до її вирішення. Так, на всіх історичних зломах завжди особливо гостро поставало питання забезпечення керівниками усіх рівнів – діловими, високопрофесійними, порядними лідерами, особливо талановитими в організації виробництва, окремих його процесів.

Останні події в Україні знову продемонстрували надзвичайно велику потребу в таких кадрах і ті складні проблеми, які нині існують в їх підготовці, точніше було б сказати у відсутності їх підготовки, оскільки після розвалу Радянського Союзу така робота в Україні зведена нанівець. Особливо складна ситуація склалася нині в сільському господарстві, оскільки системна криза, соціальна безвихідь, скорочення виробництва, важкий фінансовий стан аграрних підприємств поглиблюють процеси депопуляції на селі, що призводить до погіршення кількісних та якісних характеристик аграрного кадрового потенціалу. Головною сучасною тенденцією розвитку останнього є скорочення чисельності зайнятих, висока плинність кадрів, особливо керівного складу.

Питанню кадрового резерву велику увагу приділяв колишній ректор Житомирського сільськогосподарського інституту і одночасно завідувач кафедри рослинництва доктор с.-г. наук, професор Борис Васильович Лесик. Протягом шести років він сформував потужну команду науковців. Із його учнів захистили кандидатські дисертації. Більшість з них стали відомими в області та інституті керівниками. Нині розпочата професором Б.В. Лесиком справа знайшла своє продовження у створенні школи резерву керівних кадрів.

Методика досліджень. У дослідженні використані такі наукові методи: абстрактно-логічний – для теоретичного обґрунтування необхідності створення школи резерву керівних кадрів та експериментальний – при створенні та функціонуванні школи протягом чотирьох років.

Результати досліджень. Кадровий або трудовий потенціал є основною частиною ресурсів будь-якого підприємства.

Для формування і підтримки ефективної роботи агроформувань першочергове значення має правильно сформована кадрова політика, спрямована на вирішення виробничих, соціальних і особистих проблем людей на різних рівнях відповідальності.

Механізмом реалізації кадрової політики є система планів, норм і нормативів, організаційних, адміністративних та соціальних заходів, спрямованих на вирішення кадрових проблем і задоволення потреб організації в персоналі. Сучасна кадрова політика характеризується новими тенденціями, зміною та оновленням кадрів. Формування кадрового резерву стає проблемою, без правильного вирішення якої ці тенденції можуть завдати шкоди інтересам держави та суспільства [1,2].

Процеси роздержавлення та реформування відносин власності у сільському господарстві суттєво вплинули на формування кадрового потенціалу, його розстановку та якісний склад. В умовах становлення ринкових відносин значно зросло значення регулювання внутрішнього ринку праці, різного виду переміщень працівників, яке відбувається за допомогою кадрового планування. Це забезпечує раціональне використання робочої сили, створює умови для самореалізації особистості у вигляді досягнення певної кар'єри.

Кар'єра означає успішне просування в службовій, науковій чи виробничій діяльності, у досягненні вищого статусу, влади, матеріальних цінностей. Успіх у кар'єрі – це просування від однієї посади до іншої, вищої, і оволодіння суміжною професією, новими знаннями, досвідом і навичками.

Являє інтерес система планування кар'єри японських працівників [5]. У більшості компаній на кожного співробітника складається карта з семи розділів період з 22 до 65 років:

1. Опис життєвого циклу (у віці до 30 років планується зростання витрат на одруження, народження дитини, у віці 40 років – зростання витрат на освіту дітей, придбання квартири, пік витрат у 45 років – купівля будинку, машини

тощо); зниження витрат і заробітної плати після 50 років у зв'язку з прийомом на роботу дітей працівника.

2. Опис основних етапів фахової кар'єри.
3. Опис загальних завдань трудової діяльності.
4. План розвитку професійних функцій.
5. Завдання підприємства і працівника для розвитку його кар'єри (залежно від віку).
6. Дані про результати перевірок і оцінки здібностей працівника.
7. Дані про проведення консультацій старшого керівного складу для молодшого персоналу.

Особлива увага надається посадам керівників вищого рівня, від яких у першу чергу залежить ефективність діяльності підприємства. Здатність виявити і підготувати майбутніх керівників є важливим чинником успіху у конкурентній боротьбі. Тому, як правило, в організаціях створюється система підготовки, розвитку і просування майбутніх працівників (резерву), що є стратегічно важливим завданням. Для цього формується **резерв для заміщення керівних посад** – групи керівників і спеціалістів, які досягли високих результатів у професійній діяльності і пройшли цільовий відбір за результатами оцінки їх професійних знань, умінь, ділових і особистих якостей.

У закордонній і вітчизняній практиці до складу резерву включають чоловіків до 45 років і жінок до 40 років, а у США для керівників середнього рівня – 25-30, максимум 35 років.

Основними традиційними формами навчання резерву керівних кадрів є: навчання за індивідуальними планами, школа резерву, курси та інститути підвищення кваліфікації, спеціальні факультети перепідготовки, стажування.

Важливою ланкою у підготовці майбутніх керівників на рівні підприємства, організації, регіону є школа резерву керівних кадрів. Як правило, такі школи створюються на підприємствах наказом керівника.

Для оперативного та якісного добору кандидатур на посади керівників підприємств органи управління проводять відповідну роботу щодо формування кадрового резерву на посади керівників підприємств відповідно до Положення про формування кадрового резерву керівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 18.10.99. №1912 [6,7].

У Державному агроекологічному університеті при Інституті післядипломної освіти та інформаційно-консультаційного забезпечення на виконання програми “Кадри АПК-2004”, затвердженої наказом Міністерства аграрної політики України від 18.05.2001 р. №131, із числа студентів п’ятих курсів усіх спеціальностей створена і вже чотири роки успішно функціонує школа резерву керівних кадрів [3,4], до якої зараховують бажаючих студентів на основі співбесіди та конкурсного відбору наказом ректора університету. Навчання в школі резерву відбувається на основі спеціально розробленої програми, якою передбачається проведення занять провідними фахівцями облдержадміністрації, обласного та районних управлінь сільського господарства, науковцями України та зарубіжних країн, працівниками культури та мистецтва, виїзні заняття до кращих господарств, ділові ігри та тренінги.

Набуті знання слухачі школи резерву керівних кадрів закріплюють і перевіряють під час стажування у керівників кращих господарств регіону та у фермерських господарствах європейських країн. На підставі захисту звітів з проходження стажування та складання випускного іспиту слухачі групи резерву керівних кадрів отримують посвідчення випускника школи резерву керівних кадрів.

На запитання: “Що найбільше сподобалось під час занять у школі резерву?” більшість слухачів відповіли, що це, безперечно, психологічний тренінг та виїзні заняття у сільськогосподарські підприємства, до речі, не завжди тільки у кращі. Наприклад, останнє виїзне заняття відбулося в с. Камінь, Романівського району Житомирської області, яке тільки починає “ставати на ноги”. Очолює його випускник школи резерву ДАУ (1-го випуску), який зумів використати датські інвестиції та почати відродження напівзруйнованого (а в минулому – одного з кращих в районі) господарства.

Особливо цікаво було на лекціях з митної служби, психології, на зустрічах з художниками, мистецтвознавцями, керівниками підприємств, установ та організацій.

Висновки. Усвідомлюючи особливу актуальність проблеми підготовки керівних кадрів аграрних підприємств в Державному агроекологічному університеті проведений експеримент – створені підстави і успішно функціонує школа резерву керівних кадрів із числа студентів п’ятих курсів усіх спеціальностей. В результаті студенти-випускники мають можливість не тільки прослухати лекції, які не викладаються за навчальними програмами вузу, але й

зустрічатися з керівниками різного рівня, мистецтвознавцями, проходити психологічні тренінги та практичні і виїзні заняття в сільськогосподарські підприємства, тобто додатково отримати знання та навички, які необхідні сучасному керівнику.

Список літератури

1. Вінницька Н. М. Організація роботи з кадрами. – К.: Міністерство АПК України, 1998. – 193 с.
2. Діденко А. Н. Сучасне діловодство. – К.: Либідь, 2000. – 384 с.
3. Малиновський А.С., Павловська Л.Д. Навчально-тематичний план підготовки та програма зарубіжного стажування резерву керівників аграрних підприємств. – Житомир: ДАУ, 2002. – 39 с.
4. Малиновський А.С., Павловська Л.Д. Резерв керівних кадрів аграрних підприємств: положення та навчально-тематичний план підготовки. – Житомир: ДАУ, 2005. – 16 с.
5. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу: навч.-практ. посіб. – К.: Т-во Знання, КОО, 2002. – 311 с.
6. Положение о формировании кадрового резерва для государственной службы // Зібрання постанов Уряду України, 1995. – №2. – С. 51, С. 171–172.
7. Положення про формування кадрового резерву керівників державних підприємств, установ і організацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 18.10.99 №1912 // Постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України. – Сер.1. – 1999. – № 12. – С. 731, С. 183–187.

Подготовка резерва руководящих кадров аграрных предприятий в учебном заведении

А.С.Малиновський

Исследована необхідність, основи и возможности подготовки резерва руководящих кадров в аграрном учебном заведении. Проведен експеримент по созданию школы резерва, 4-х летний опыт работы которой предлагается читателям.

Руководящие кадры, аграрные предприятия, потенциал, резерв, карьера, учебное заведение.

The training of managerial personnel reserve for agrarian enterprises at an educational institution

A.S.Malynovsky

The paper investigates the necessity, grounds and possibilities of training managerial personnel reserve at an agrarian educational institution. The results of the experiment on creating the school of reserve are presented on the basis of 4-year-long experience.

Managerial personnel, agrarian enterprises, potential, reserve, career, educational institution