

УДК 331 + 316.3/.4 + 37.0

ПРАКТИЧЕСКАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СЕЛЬХОЗОРГАНИЗАЦИЙ В АЛТАЙСКОМ КРАЕ

В. Н. Чижов, И. В. Ковалева, Н. В. Чижов (Барнаул)

Реформирование российского профессионального образования, особенно образования взрослого, работающего населения, должно быть направлено, прежде всего, на удовлетворение изменившихся запросов сельского населения с учетом изменений, происходящих в обществе в настоящее время. Анализ проведенного авторами анкетного опроса вскрыл целый ряд негативных тенденций в работе с руководителями коллективных сельхозорганизаций. Наиболее важными из них являются: снижение профессионального уровня руководителей, отсутствие у них мотивации к профессиональному росту; частая сменяемость руководителей и отсутствие у них опыта работы на руководящей должности и ряд других. Сложившаяся ситуация в руководящем корпусе сельскохозяйственных организаций напрямую влияет на эффективность сельскохозяйственного производства, делая его низкоэффективным. Для преодоления этих негативных тенденций нужны новые подходы в непрерывном обучении руководителей сельского производства. Одним из таких подходов авторы считают создание «Системы профессионального сопровождения руководителей сельхозорганизаций», что может послужить рычагом для повышения эффективности аграрного производства. Предприняты первые шаги в реализации системы, описано создание базы данных о руководителях и поэтапное вовлечение их в индивидуальное профессиональное сопровождение, а также подходы к оценке эффективности разрабатываемой системы.

Ключевые слова: сельхозорганизация, эффективность, повышение квалификации, мотивация, система профессионального сопровождения, база данных, обучение, курсы.

© Чижов В. Н., Ковалева И. В., Чижов Н. В., 2013

Чижов Василий Николаевич – кандидат технических наук, профессор, ректор, Алтайский институт повышения квалификации руководителей и специалистов АПК.

E-mail: aipk-apk@intelbi.ru

Ковалева Ирина Валерьевна – доктор экономических наук, профессор кафедры экономики, управления и права, Алтайский институт повышения квалификации руководителей и специалистов АПК.

E-mail: aipk-apk@intelbi.ru

Чижов Николай Васильевич – аспирант, Алтайский государственный аграрный университет.

E-mail: agau@asau.ru

PRACTICAL IMPLEMENTATION OF A SYSTEM OF PROFESSIONAL SUPPORT OF THE MANAGERS OF AGRICULTURAL ORGANIZATIONS IN THE ALTAI TERRITORY

V. N. Chizhov, I. V. Kovaleva, N. V. Chizhov (Barnaul)

Reforming of the Russian professional education, especially the education of the adult working population, should be primarily directed at meeting the changing needs of rural population, taking into account the changes taking place in the society today. The analysis of a survey conducted by the authors has revealed a number of negative trends in the work with the leaders of the collective agricultural enterprises. The most important among those are: diminishing of the professional level of managers, lack of motivation for professional growth, frequent changes of managers and their lack of experience in the managerial position and some others. The current situation in the governing body of the agricultural organizations directly affects the efficiency of the agricultural manufacturing, making it low efficient. To overcome this situation, there are needed fresh approaches to the continuous training of the agricultural managers. In the authors' opinion, one of such approaches is the creation of a "System of professional support of the managers of agricultural enterprises". There have been made the first steps in the implementation of this system. There are described the creation of a database of the managers and their gradual involvement into individual professional support, as well as some approaches to evaluating the effectiveness of this system.

Key words: *agricultural organization, efficiency, leader, skill development, motivation, system of professional support, database, training, courses.*

Для преодоления этих негативных тенденций нужны новые подходы в непрерывном обучении руководителей сельского производства. Агропромышленный комплекс Российской Федерации, несмотря на принимаемые в последние годы, усилия Правительства, остается пока низкоэффективной отраслью экономики нашей страны.

Рентабельность сельскохозяйственных предприятий за последние пять лет составила около 4 % [1]. А негативные последствия засушливых 2010–2012 гг. снивелировали те темпы роста, которые были достигнуты в 2008 г. В ряде подотраслей животноводства и растениеводства наблюдается падение объемов производства [2].

Одной из причин низких темпов развития сельского хозяйства, в том числе и в Алтайском крае, является слабая работа с руководителями сельскохозяйственных организаций.

Как отмечает профессор Е. Е. Можяев [1], готовность работы аппарата управления сельхозорганизаций в новых условиях оценивается чрезвычайно низко: лишь 4 % руководителей считают, что они готовы к работе в рыночных условиях, а остальные 96 % находят свою готовность недостаточной либо вообще не готовы работать в рыночных условиях, особенно в связи с вступлением России в ВТО.

Практиковавшаяся ранее система работы с руководителями хозяйств утрачена, да и неприемлема в большей своей части в новых условиях. Однако тезис «Непрерывное образование через всю жизнь» остается актуальным и может быть положен в основу при формировании новой системы.

Но, как отмечают авторы [3] реформирование профессионального образования (в данном случае – непрерывного профессионального образова-

ния) должно быть направлено на обеспечение запросов сельского населения, инновационной экономики, повышение конкурентоспособности сельхозтоваропроизводителей на мировом рынке. При этом следует учитывать те изменения в обществе, которые уже влияют на систему профессионального образования:

- ускорение развития в сельхозпроизводстве, обусловленное интеграцией новых научных знаний;

- усиление потребительских признаков, приводящих к изменению ценностей в сознании сельского населения;

- увеличение мобильности рабочей силы и капитала, что является стимулом к непрерывному образованию, а, соответственно и к росту профессионализма работников;

- рост значения человеческого потенциала как преобразующей силы, что выдвигает на лидирующие позиции деятельностно-активную составляющую его жизни, то есть стремление к профессиональному росту.

Следовательно, сегодня только периодическое (один раз в 5 лет) повышение квалификации руководителей не удовлетворяет возрастающей потребности их в новых знаниях и профессиональном росте.

Огромный поток технологий, машин и оборудования, постоянно изменяющийся спрос на рынке сельхозпродукции, отток кадров с сельских территорий, усилия Правительства РФ и целевые программы, реализуемые на федеральном и региональных уровнях агропромышленного комплекса, быстро устаревающие знания и ряд других факторов требуют иного подхода к непрерывному образованию и повышению квалификации руководителей.

По результатам наших исследований, 75,9 % руководителей сельхозорганизаций Алтайского края из числа опрошенных испытывают потребность в новых знаниях, а 24,1 % не пожелали отвечать на этот вопрос. Можно предположить, что в роли руководителей они оказались случайно. Все эти факты свидетельствуют о крайней необходимости системной работы с кадровым корпусом руководителей сельхозорганизаций.

Работа с руководителями сельхозорганизаций должна осуществляться последовательно: включать в себя широкий спектр обучающих мероприятий, консультирования и способов информирования о новинках, реализуемых в определенной последовательности; осуществляться непрерывно во времени; быть направленной на индивидуальный подход и адресную работу с каждым руководителем с учетом уровня его подготовки и личных качеств, продолжаться в течение всего периода работы руководителя в этой должности. При этом в сформированной базе данных о руководителях сельхозорганизаций должны отражаться динамика повышения его знаний и опыта, а соответственно, и рост квалификации.

Такой подход гарантирует сознание системы профессионального сопровождения руководителей и сможет обеспечить динамичное повышение эффективности в агропромышленном комплексе Алтайского края и России в целом.

Исследования в этой области и работы над созданием «Системы профессионального сопровождения работников АПК» в крае осуществляются Алтайским институтом повышения квалификации руководителей и специалистов АПК. Определены основные элементы данной системы, разработаны принципы повышения мотивации руководителей к внедрению нов-

шеств в подведомственных им хозяйственных организациях (ООО, СПК, КФХ и др.) и начата практическая реализация разрабатываемой системы в АПК края.

Данная работа осуществляется в тесном взаимодействии с Главным управлением сельского хозяйства администрации Алтайского края, Алтайским государственным аграрным университетом и другими управленческими и научными структурами.

Первым этапом в реализации системы было создание компьютерной базы данных о руководителях и специалистах АПК края.

Указанная база данных является основой для мониторинга уровня профессионализма, подготовленности руководителя и для разработки схемы его индивидуального профессионального сопровождения. В базу данных вносятся: фамилия, имя, отчество руководителя; учебное заведение, которое он закончил, и дата окончания; стаж работы в должности руководителя; где, когда и сколько раз он повышал свою квалификацию, по каким программам; направление деятельности хозяйства; основные достижения (показатели деятельности) руководимого им хозяйства.

За основу при формировании базы данных можно взять сведения по кадровой отчетности, предоставляемой хозяйствами для Главного управления сельского хозяйства, а также данные статистической отчетности, материалы балансовых комиссий и другие сведения. Однако все эти материалы подлежат тщательной проверке и должны уточняться непосредственно в хозяйствах. Для определения профессионального уровня руководителя мы пользуемся итогами аттестации руководителей по результатам их обучения на курсах, периодическим (пока несистемным) тестированием руководителей. Но более эффективно было бы ввести системную периодическую аттестацию руководителей с присвоением им категории в масштабах всего Алтайского края. От этого система профессионального сопровождения только выиграла бы. К сожалению, данный вопрос пока находится в стадии обсуждения. Хотя в других отраслях (образовании, медицине) аттестация уже длительное время используется и служит мощным моральным и материальным рычагом для повышения уровня мотивации и эффективной деятельности работников.

В Алтайском институте повышения квалификации уже сформирована компьютерная база данных, касающаяся руководителей сельхозорганизаций края. Общее количество руководителей сельхозорганизаций края (коллективных хозяйств) составляет 643 чел. По уровню образования весь этот контингент в анкетированной выборке (60 чел.) распределился следующим образом.

Высшее профессиональное образование имеют 56,2 % респондентов. Однако значительная часть ныне действующих руководителей (около 10 %) имеют несельскохозяйственное образование – инженеры машиностроения, военные, педагоги и др. Среднее профессиональное образование среди опрошенных руководителей – у 18,8 %. При этом преобладают профессии, полученные в сельскохозяйственных техникумах Алтайского края. Следует отметить, что выпускники техникумов значительно чаще трудоустраиваются в сельхозпредприятия, чем выпускники вузов.

Возросло количество руководителей имеющих начальное профессиональное образование, – 7,8 %, что свидетельствует о недостаточной работе в крае по формированию резерва руководителей для сельскохозяйствен-

ных организаций. Отсутствие резервистов и приводит к необходимости приглашения на должность руководителя работников с начальным профессиональным образованием.

Более того, увеличилось количество руководителей, не имеющих профессионального образования, так называемых «практиков». При значительном обновлении корпуса руководителей, произошедшем за последние пять лет, в Алтайском крае резко возросло и достигло общероссийского уровня (17,2 %) [3] число таких руководителей.

Эта тенденция является весьма тревожной и заслуживает пристального внимания. Руководители этой группы в большей своей части не способны к эффективному руководству сельхозорганизациями, так как не обладают необходимыми профессиональными знаниями. Они не в состоянии разобраться в экономических тенденциях развития сельхозпроизводства, рыночных отношениях и новых технологиях. Практические навыки, полученные ими в работе на рядовых профессиях (механизатор, животновод), позволяют им лишь копировать действия руководителей – передовиков. Да и то, только при условии, что они обладают природными качествами лидера. Именно им в первую очередь необходима систематическая учеба и сопровождение. Одним самообразованием таких руководителей вывести в успешные практически невозможно.

Профессиональный рост руководителя сельхозорганизации при прочих равных условиях (непрерывное системное образование и самообразование) неразрывно связан со стажем работы руководителя. И в этой части работы с руководителями наблюдается негативные тенденции. К руководству сельхозорганизациями приходят новые люди. Так, число руководителей со стажем работы до 5 лет из числа опрошенных нами респондентов составляет 50 %. Значительно уменьшилось число руководителей, работающих в данной должности, от пяти до десяти лет – 31,7 %. Доля руководителей, проработавших от 10 до 20 лет, составляет 16,7 %, а руководителей со стажем более 20 лет осталось всего 1,6 %.

Интенсивный процесс сменяемости руководителей (количество руководителей со стажем до 10 лет – 81,7 %) вызвал дефицит претендентов с высшим и даже средним образованием; эти должности стали занимать люди, не имеющие профессионального образования. Сыграла свою роль и «тихая приватизация» сельхозорганизаций. Ведь не секрет, что значительная доля коллективных хозяйств края (контрольный пакет акций или паев) находится в руках руководителя или его близкого родственника.

Таким образом, можно считать, что процесс смены руководителей завершился. К управлению сельхозпроизводством пришли новые люди, причем профессиональный уровень их снижается. Из базы данных следует, что лишь 38,7 % руководителей от общего их числа в крае за последние три года обучались на курсах повышения квалификации, не говоря уже о профессиональной переподготовке.

Начиная с 2012 г. институт приступил к адресному приглашению руководителей сельхозорганизаций, используя созданную базу данных. В первую очередь на учебу приглашаются вновь назначенные руководители. Затем, по выборке из базы данных, приглашение повысить квалификацию получают руководители, не повышавшие квалификацию более пяти лет. Руководителям-практикам предлагается серия курсов повышения ква-

лификации и рекомендуется обучение на профессиональной переподготовке или в аграрном университете, аграрном вузе по специальности «менеджмент».

Одновременно проведен набор руководителей (по желанию) в экспериментальную группу для профессионального сопровождения, разработана и проходит апробацию методика оценки эффективности профессионального сопровождения руководителей по результатам деятельности руководимых ими хозяйств. Такая оценка позволит выявить влияние системы профессионального сопровождения руководителя на его профессиональный рост, на динамику повышения эффективности возглавляемого им сельхозпредприятия.

В настоящее время осуществляется сбор и обработка материалов по динамике изменения эффективности сельхозорганизаций, возглавляемых руководителями, вошедшими в экспериментальную группу.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Можаев Е. Е.** Направления развития дополнительного профессионального образования в АПК // Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. – 2011. – № 9. – С. 27–31.
2. **Справка** о ходе реализации Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008–2012 гг. и мерах по преодолению влияния неблагоприятных природно-климатических условий лета 2010 г. на результаты сельскохозяйственного производства (к заседанию Совета Федерации 27 октября 2010 г.) // Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. – 2011. – № 9. – С. 36–40.
3. **Наливайко Н. В., Паршиков В. И.** О тенденциях развития современного профессионального образования // Профессиональное образование в современном мире. – 2012. – № 3 (6). – С. 3–6.
4. **Бердышев В. Е.** Кадровое обеспечение сельскохозяйственных организаций Российской Федерации (2001–2005 гг.) / под ред. В. Е. Бердышева, А. В. Козлова. – М. : Росинформагротех, 2006. – 184 с.

Принята редакцией 15.03.2013