

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

Efanova@bsu.edu.ru

Профессиональное развитие аграрных кадров является важнейшим компонентом обеспечения АПК управленческими кадрами, повышения эффективности аппарата управления. В данной статье рассмотрен процесс профессионального развития управленческих кадров АПК, раскрыты проблемы и предложены наиболее эффективные пути развития профессиональных управленческих качеств.

Ключевые слова: управленческие кадры АПК, профессиональное развитие, профессионализм, обучение, повышение квалификации.

В настоящее время агропромышленный комплекс испытывает острую необходимость в опытных высококвалифицированных управленческих кадрах. Потребность в них обуславливается внедрением в сельскохозяйственное производство инновационных технологий и ростом требований к системе управления.

АПК это динамически развивающаяся структура, поэтому специалистам, работающим в данной сфере, необходимо постоянно развиваться и повышать уровень своих профессиональных знаний, что возможно вследствие их профессионального развития. Профессиональное развитие представляет собой процесс приобретения работником новых знаний, умений и навыков, которые он использует или будет использовать в своей профессиональной деятельности [1, с.314].

Фундаментом профессионального развития и формирования профессиональных качеств управленца является профессиональное образование. Качественное профессиональное образование специалиста - показатель уровня его готовности к эффективной производственной инновационной управленческой деятельности. Профессиональное аграрное образование приобретает в процессе обучения в высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведениях и продолжается в течение всей профессиональной деятельности. В настоящее время именно непрерывное аграрное профессиональное образование востребовано всем ходом развития АПК.

Примером его организации может служить Центр непрерывного аграрного образования, созданный в Белгородской государственной сельскохозяйственной академии. Целью создания Центра является организация аграрной подготовки высококвалифицированных специалистов. Процесс обучения происходит по нескольким ступеням.

Первая ступень – агроклассы – направленная сельскохозяйственная подготовка старшеклассников, предполагающая обучение по элективным курсам сельскохозяйственной направленности, как на базе школ, так и на базе БелГСХА. Вторая ступень профессионального сельскохозяйственного образования – получение рабочей профессии в Комбинате профессиональной подготовки БелГСХА, предполагающее углубление знаний и получение практических навыков по выбранному направлению. Третья ступень – это обучение в базовых хозяйствах академии на примере знакомства с современным аграрным производством и технологиями производства и переработки экологически чистой сельскохозяйственной продукции. Около 20 выпускающих кафедр академии имеют лаборатории на производстве (в базовых хозяйствах академии), основной задачей которых является изучение использования современного оборудования и передовых технологий производства. Ежегодно в базовых хозяйствах академии проводится около 200 выездных занятий со студентами вторых – пятых курсов. Четвертая ступень предполагает получение высшего профессионального образования по соответствующей специальности в академии.

В результате, Центр непрерывного аграрного образования осуществляет привлечение и подготовку сельской молодежи к поступлению в учебные заведения аграрного профиля, ведет поиск и поддержку талантливой молодежи из сельской местности. После получения высшего профессионального образования, выпускники, работая на производстве, периодически проходят обучение и повышение квалификации в Институте переподготовки и повышения кадров агробизнеса [2].

С учетом сказанного можно утверждать, что «сущностными чертами современной системы непрерывного образования являются гиб-

кость, динамичность и адаптивность, а одним из важнейших признаков системы является её целостность» [3, с. 126].

Важным компонентом профессионального развития является повышение квалификации управленческого персонала. Повышение квалификации – обучение сотрудника с целью углубления и усовершенствования уже имеющихся у него профессиональных знаний, необходимых для определенного вида деятельности [1, с. 261].

Мировая практика агробизнеса, опыт эффективно функционирующих хозяйств АПК подтверждает, что развитие системы повышения квалификации является необходимым условием поддержания высоких темпов агропромышленного производства [4, с.63]. Полученные в процессе повышения квалификации дополнительные новые знания помогают управленцам ориентироваться в пространстве современной рыночной экономики. Они позволяют сформировать навыки для принятия обоснованных управленческих решений.

Получению новых знаний способствует и переподготовка кадров. В процессе переподготовки руководящие работники получают дополнительные знания, необходимые для выполнения своей профессиональной деятельности с

учётом не только достижений научно-технического прогресса в определенной сфере, но и требований рыночной экономики [5, с.187]. Специфика переподготовки заключается в том, что в процессе ее прохождения, специалисту предоставляется возможность получить новые знания и навыки и вести профессиональную деятельность по направлению обучения.

В настоящее время в сфере аграрного образования осуществляется переподготовка агрономов, зоотехников, инженеров и других специалистов, оказавшихся невостребованными вследствие интенсивного сокращения численности и масштабов деятельности сельхозпредприятий; их переквалифицируют в предпринимателей, менеджеров агробизнеса, банковских работников и других востребованных специалистов.

Профессиональное развитие управленческих кадров агропромышленного комплекса можно представить в виде траекторий, которые отражены на схеме 1.

При этом под траекторией профессионального развития управленческих кадров АПК мы понимаем поэтапное профессиональное продвижение личности по заданному вектору для достижения поставленной цели.

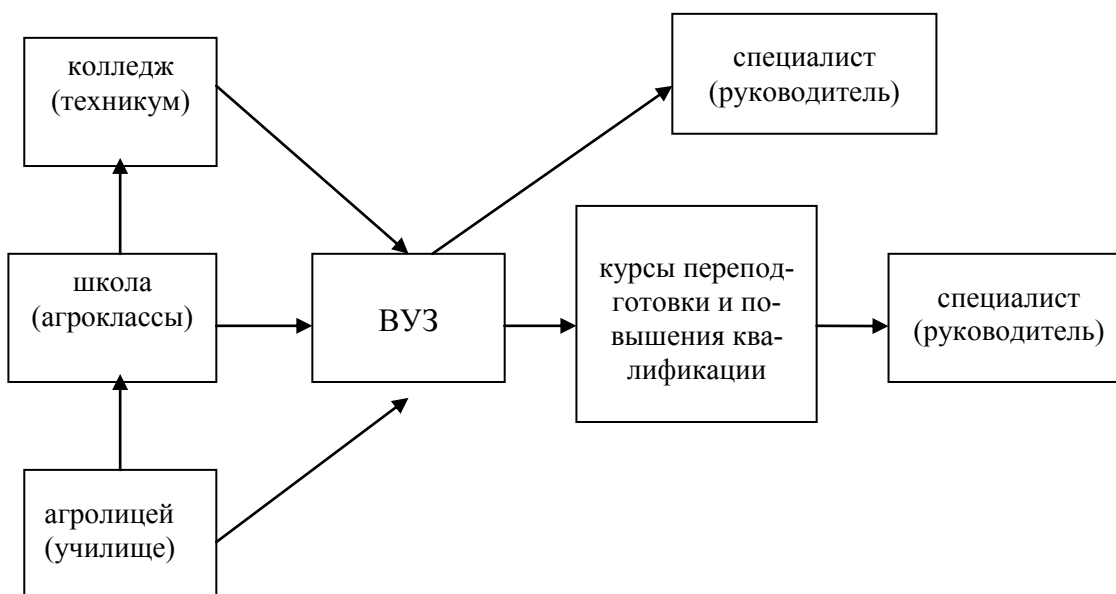


Рисунок 1. Схема 1. Основные траектории профессионального развития управленческих кадров АПК

Данная схема иллюстрирует процесс профессионального развития управленческих кадров для агропромышленного комплекса. Этот процесс допускает несколько вариантов.

1. Школа → ВУЗ → специалист (руководитель).
2. Школа → ВУЗ → курсы переподготовки и повышения квалификации → специалист (руководитель)
3. Школа → колледж (техникум) → ВУЗ → курсы переподготовки и повышения квалификации → специалист (руководитель)
4. Школа → колледж (техникум) → ВУЗ → специалист (руководитель).

5. Школа → агролицей (училище) → ВУЗ → специалист (руководитель).
 6. Школа → агролицей (училище) → ВУЗ → курсы переподготовки и повышения квалификации → специалист (руководитель).

Таким образом, схема наглядно отражает многоступенчатый, многовариантный процесс профессионального развития управленческих кадров. В ней отражена тенденция к разнообразию возможностей (путей) подготовки специалистов – управленцев для аграрного сектора. Существующее многообразие, с одной стороны, имеет свои плюсы, прежде всего, это наличие дополнительных возможностей, а с другой стороны минусы – отсутствие единой системы подготовки управленческих кадров.

При этом учитывается, что занимают управленческую должность специалисты, окончившие учебные заведения не только сельскохозяйственного профиля, но также иных учебных заведений.

Эволюция АПК в настоящее время осуществляется быстрыми темпами, а учебные программы не соответствуют современным требованиям обучения, образовательные учреждения не всегда успевают учесть новые вызовы, что негативно отражается на состоянии аграрных кадров. Более половины работающих специалистов и руководителей АПК, имея длительный опыт работы, не всегда могут сориентироваться в новых условиях рыночной экономики и поэтому постоянно нуждаются в повышении уров-

ня знаний, переподготовке или дополнительном профессиональном образовании. Это подтверждается результатами социологических исследований, проведенных нами в 2005 и в 2010 г.г. [6], в ходе которых были опрошены специалисты и управленцы сельскохозяйственных предприятий.

На вопрос: «Считаете ли Вы необходимым повышать уровень своих знаний?» 97,33% опрошенных в 2005 г. специалистов АПК ответили положительно. Практически все управленцы (95,79%), опрошенные в 2010 г., на вопрос «Испытываете ли Вы потребность в профессиональном развитии» также ответили утвердительно. Среди областей знаний, в которых они хотели бы повысить свой профессиональный уровень, оказались: управление персоналом, новые информационные технологии, экономика и финансы, законодательство и юриспруденция, а также иностранные языки. Следовательно, установка на профессиональное развитие остается в течение пяти лет стабильной.

В ходе социологического исследования, проведенного в 2005 г. [6], мы предложили респондентам выбрать те методы профессионального развития, которые, по их мнению, могут быть наиболее эффективными (табл. 1)

Таблица 1

Методы профессионального развития управленческих кадров АПК

	Как Вы считаете, какие из методов профессионального развития могут быть наиболее эффективны в Вашей организации?				
	высоко эффективен	может быть эффективен	мало эффективен	нет данных по переменной	Вся выборка
стажировка	286	146	5	13	450
% объектов	63.56%	32.44%	1.11%	2.89%	100.00%
самостоятельное обучение	46	257	134	13	450
% объектов	10.22%	57.11%	29.78%	2.89%	100.00%
краткосрочное целевое обучение	123	237	77	13	450
% объектов	27.33%	52.67%	17.11%	2.89%	100.00%
переподготовка	114	285	40	11	450
% объектов	25.33%	63.33%	8.89%	2.44%	100.00%
дистанционное обучение	30	222	186	12	450
% объектов	6.67%	49.33%	41.33%	2.67%	100.00%
Другое	0	2	0	448	450
% объектов	0	0.44%	0	99.56%	100.00%

По мнению 63,56%-ов опрошенных специалистов, высоко эффективным методом профессионального развития является стажировка. Стажировка – производственная деятельность для приобретения опыта работы [7]. Следовательно, можно сделать вывод, что основополагающим методом в профессиональном развитии, по мнению специалистов, является трудовой (производственный) опыт, который приобретается вследствие стажировки.

Переподготовка, стажировка, краткосрочное целевое обучение в образовательном учреждении, самостоятельное обучение по индивидуальному плану, а также дистанционное обучение – все перечисленные методы, были отмечены специалистами как «может быть эффективным». Перечисленные респондентами методы профессионального развития управленческих кадров могут быть эффективны при определенных условиях, по нашему мнению это уровень развития производства, специфика производственной деятельности предприятия, а так же степень индивидуального желания специалиста к профессиональному росту.

Недостаточно эффективным методом профессионального развития специалиста по результатам опроса оказалось дистанционное обучение. По нашему мнению, это может быть следствием того, что профессиональная деятельность в аграрном секторе экономики непосредственно связана с практикой, основы которой очень сложно освоить при помощи дистанционного обучения.

Таким образом, профессиональное развитие управленческих кадров многоэтапный сложный процесс приобретения профессиональных знаний, умений и управленческих навыков, которые являются необходимым компонентом формирования профессионализма управленческих кадров. Проблема организации профессионального развития управленческих кадров в настоя-

щее время является достаточно важной, поскольку уровень и темпы развития современного агропромышленного комплекса, продовольственная безопасность региона зависят от уровня профессионализма управленческих кадров.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Журавлёв, П.В. Словарь понятий и определений. Персонал / П.В. Журавлёв, С.А. Карташов, Н.К. Маусов, Ю.Г. Одегов. – М., 1999. – 512 с.
2. Режим доступа: <http://www.bsaa.edu.ru/> - Системные требования: PC; Internet Explorer.
3. Терешкова, Т.Н. Непрерывное образование в сфере экономики и управления / Т.Н. Терешкова // Экономика и управление. Российский научный журнал. – 2007. – №5 (31). – С. 126 – 129.
4. Яковлев, В.Б. Кадровый потенциал руководителей сельскохозяйственных предприятий. Монография. [Текст] / В.Б. Яковлев, В.А. Скирдонов, В.Г. Новиков, В.О. Коврижкин, Н.Н. Новикова. – М. – 2001. – 116 с.
5. Долгушкин, Н.К. Трудовой потенциал российского села: состояние и перспективы. Монография. [Текст] / Н.К. Долгушкин. – М., 2004. – 312 с.
6. Социологическое исследование 1: «Состояние управленческого кадрового потенциала АПК Белгородского региона» январь-март 2005 г.
7. Социологическое исследование 2: «Состояние управленческого кадрового потенциала АПК Белгородского региона» июнь-август 2010 г.
8. Режим доступа: <http://slovari.yandex.ru/~книги/БСЭ/Стажировка/> - Системные требования: PC; Internet Explorer.