

3. Бутко Е. Я., Мосичева Н. А., Шестаков В. П. Дополнительное образование в России. XXI век // Высшее образование в России. – 2005. – № 5. – С. 105.
4. Мосичева И. А. Реализация программ ДПО в условиях совершенствования нормативной базы профессионального образования // Высшее образование в России. – 2011. – № 8–9. – С. 4–6.
5. Иванов С. Ю., Иванов А. С. Основные тенденции и перспективы развития системы высшего образования в России // Almamater. – 2009. – № 2. – С. 5–9.
6. Карманова Д. Кризис российского высшего образования: к проблеме аспектизации // Лабиринт. – 2012. – декабрь. – [Электронный ресурс]. – URL: <http://journal-labirint.com>
7. Нестерова А. А. Результаты исследования проблем трудоустройства выпускников вузов и ссузов 2012 г. и молодых специалистов // ГУУ, Центр развития карьеры и взаимодействия с выпускниками. – [Электронный ресурс]. – URL: <http://центр-карьеры.рф>.
8. Наливайко Н. В., Паршиков В. И. К вопросу о понятии «профессиональное образование» и вехах становления данной системы // Профессиональное образование в современном мире. – 2013. – № 2(9). – С. 3–11.
9. Паршиков В. И., Наливайко Н. В., Майер Б. О. Тенденции развития отечественного образования (в аспекте современных глобальных проблем) // Профессиональное образование в современном мире. – 2012. – № 2(5). – С. 3–10.

Принята редакцией 15.07.2013

УДК 37.018.4 + 571.150

## СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СЕЛЬХОЗОРГАНИЗАЦИЙ АЛТАЙСКОГО КРАЯ\*

Н. В. Чижов (Барнаул)

*Спад экономики агропромышленного комплекса (АПК) России обусловлен, в частности, большим оттоком кадров из сферы сельского хозяйства, неспособностью значительной части руководителей сельхозорганизаций работать в новых экономических условиях, в том числе продиктованных вступлением России в ВТО.*

*С целью укрепления экономики села Правительством Российской Федерации принят ряд мер: целевые программы, национальные проекты, меры поддержки и др. Вместе с тем, требуются меры, которые способствовали бы повышению профессионального уровня работников АПК, обеспечивали их квалификационный рост и облегчали освоение, а соответственно и продвижение инноваций в производство сельскохозяйственной продукции. Ведущую роль здесь должны играть руководители сельхозорганизаций. Для определения подходов к перестройке дополнительного образования руководителей сельхозорганизаций Алтайским институтом повышения квалификации руководителей и специалистов АПК проводятся исследования в данной области.*

\* Научный руководитель доктор экономических наук, профессор АГАУ И. В. Ковалева.

© Чижов Н. В., 2013

**Чижов Николай Васильевич** – аспирант, Алтайский государственный аграрный университет.

**E-mail:** [agau@asau.ru](mailto:agau@asau.ru)

*В настоящей статье изложены результаты последнего исследования, проведенного группой руководителей и базирующиеся на данных анкет, цифровых данных и их анализе.*

**Ключевые слова:** *кадры, сельскохозяйственное производство, руководитель, образование, анкетный опрос, повышение квалификации, профессиональный рост, консультирование.*

## THE STATE AND THE PROBLEMS OF CONTINUOUS EDUCATION OF THE HEADS OF THE AGRICULTURAL ORGANIZATIONS OF THE ALTAI TERRITORY

**N. V. Chizhov (Barnaul)**

*The recession of the economy of the agro-industrial complex (AIC) of Russia is conditioned, in particular, by substantial outflow of cadres from the agricultural sphere, inability of a considerable part of the heads of agricultural organizations to work in the new economic conditions, in particular, connected with Russia's joining the World Trade Organization. Therefore, the Government of the Russian Federation has launched a number of projects to help strengthening the agricultural economy: the target programs, national projects, support measures etc.*

*At the same time, it is necessary to undertake a number of steps promoting increasing the professional level of the workers of agrarian-industrial complex, to provide their qualification growth and to facilitate mastering and, hence, advancement of innovations into manufacturing of agricultural production. The leading role belongs here to the heads of agricultural organizations. To find approaches to reorganization of additional education of the heads of agricultural organizations, the Altai Institute of Professional Development of the Heads and Specialists of Agrarian-industrial Complex has been conducting the research in this area already for a long time. In the article there are presented the results of the latest research conducted by a group of the heads. There are presented the list of questions of the questionnaire, the obtained results, figures and their analysis.*

**Key words:** *cadres, agricultural production, head, education, questionnaire, professional development, professional growth, consultation.*

Для успешного развития агропромышленного комплекса Алтайского края требуются квалифицированные, способные работать в рыночных условиях специалисты и руководители. Именно им предстоит решать поставленные Правительством РФ задачи по переводу АПК края на инновационный путь развития, участвовать в реализации принятых целевых программ.

Сельскохозяйственное производство в настоящее время, как никакая другая отрасль, остро нуждается в кадрах. Но переход России к рыночной экономике, структурные изменения, происходящие на протяжении 30 лет в связи с этим в обществе, обусловили массовую миграцию кадров в сферу бизнеса и другие, более доходные отрасли и службы. Доля работников, имеющих профессиональное образование, в 2005 г. составляла в АПК России 61,0 %, а по округам 53,3–66,2 % (в Сибирском федеральном округе – 56,9 %).

Продолжается «вымывание» из аграрного комплекса наиболее квалифицированных руководителей, специалистов и рабочих, уже работающих в сфере сельскохозяйственного производства. Их привлекают более высокая оплата труда, более благоприятные условия работы и возможность проживания в городах и крупных населенных пунктах, где развита соци-

альная инфраструктура. Все эти процессы уже на протяжении 30 лет вызывают интенсивный отток кадров из сельскохозяйственного производства. С 1990 по 2006 гг., по данным В. А. Богдановского (ВНИЭТУСХ) [1], ежегодный отток кадров из сельскохозяйственных предприятий России составил 400–500 тыс. человек. Потеря кадров происходила в основном за счет развала крупных сельскохозяйственных предприятий.

Всего за 1990–2006 гг. сельскохозяйственное производство потеряло 7,1 млн работников, т. е. их число сократилось в 3,7 раза. Причем, если в начале периода это сокращение составляло ежегодно 4–5 %, то к концу – 13–14 %. Такое увеличение темпов оттока кадров из агропромышленного комплекса страны вызвано прежде всего негативными процессами реорганизации сельскохозяйственного производства в перестроечный период, снижением доходности и престижности сельского труда и другими факторами.

Несмотря на то, что Алтайский край является одним из ведущих аграрных регионов, в сельском хозяйстве трудится лишь 20 % населения. Стремясь переломить сложившуюся ситуацию, Правительство РФ в последние годы приняло ряд мер в этом направлении. Приняты законы «О развитии сельского хозяйства», «О землях сельскохозяйственного назначения» и др. Разработана система мер по поддержке сельхозтоваропроизводителя, реализован приоритетный национальный проект «Развитие АПК», разработанный Министерством сельского хозяйства РФ. Принята и реализована среднесрочная государственная целевая программа «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008–2012 годы», федеральные целевые программы «Социальное развитие села до 2012 года», «Устойчивое развитие сельских территорий до 2017 года», а также ряд нормативных документов, способствующих повышению эффективности сельскохозяйственного производства в Российской Федерации.

Однако кадровый потенциал в сфере агропромышленного комплекса страны продолжает снижаться. А. И. Гулейчик и Н. П. Шатилова (РАКО АПК) в своих работах отмечают, что вследствие имеющихся темпов оттока из АПК руководителей и специалистов их число в 2010 г. составило менее 30 %.

Снижается и образовательный уровень, а соответственно и профессионализм руководителей АПК. Количество руководителей за указанный период сократилось в 2 раза, а темпы старения (доля лиц пенсионного возраста) в 2007 г. составили 5,3 %. В Курской области, как отмечают В. А. Семькин и В. В. Сафронов, ежегодно из АПК уходят 19–20 % руководителей сельхозпредприятий, 20–22 % главных специалистов и 20–25 % руководителей среднего звена.

Необходимы дополнительные меры по укреплению и развитию кадрового потенциала. Прежде всего, эти меры должны быть направлены на совершенствование системы профессионального, в том числе дополнительного, образования. Задачи перед системой профессионального образования стоят очень серьезные. Д. А. Медведев в своих выступлениях неоднократно отмечал, что необходимо устранить в системе профессионального образования разрыв между требованиями работодателя к рабочим и специалистам, уровнем квалификации, а также знаниями, которыми обладают соискатели рабочих мест после окончания ими профессиональных образовательных учреждений сельскохозяйственного профиля. «Есть перс-

пективное эффективное образование – будет и эффективное государство», – подчеркивает В. В. Путин [2].

Уже удастся обеспечивать непрерывность образования в сфере подготовки сельскохозяйственных кадров: от агролицейных классов в школах, профессионально-технических училищ до средних специальных и высших учебных заведений. Однако после получения высшего сельскохозяйственного образования молодой специалист требует внимания к себе: регулярного получения информационных и консультационных услуг, иногда (при смене им в силу сложившихся обстоятельств вида деятельности) профессиональной переподготовки, системного повышения своей квалификации. Этот процесс должен быть непрерывным, системным и долгосрочным. Иными словами, нужна система профессионального сопровождения работников АПК [2–3].

Особое внимание следует уделять составу руководителей сельхозпредприятий. Именно они являются основной движущей силой в повышении эффективности сельскохозяйственного производства. Но именно они в период перехода сельского хозяйства России к рыночным отношениям подверглись наиболее жесткому воздействию со стороны общества. Система выборности руководителей сельхозпредприятий в этот период привела в управленческий корпус много некомпетентных, неграмотных и недобросовестных людей. Вместе с тем устаревшие знания части руководителей не позволили им эффективно работать в условиях рынка. Остальное завершили другие значимые факторы: низкая доходность, непрестижность, тяжелые социальные условия и сложные условия работы, отсутствие системы в подготовке, учете, сопровождении и распределении резерва руководителей.

Корпус руководителей сельхозпредприятий России с 2002 по 2008 г., по данным профессора Ю. И. Клименко (РАКО АПК), уменьшился с 28 093 до 23 888 человек (на 4,9 – 7 %), в Алтайском крае – соответственно с 830 до 654 человек, в Орловской области с 333 до 284 человек.

Ниже представлены результаты анкетирования руководителей (29 человек), проведенного автором. Анкета содержала 14 вопросов. Опрос проводился обезличенно. Перед анкетированием респондентам была разъяснена цель анкетирования и порядок ответа на вопросы. Ниже приведены основные вопросы анкеты:

- Испытываете ли Вы в своей работе потребность в новых знаниях?
- Как Вы пополняете свои знания?
- Из каких источников Вам наиболее удобно пополнять свои профессиональные знания?
- Какая область знаний Вас интересует больше?
- Проходили ли Вы повышение квалификации?
- Сколько лет Вы работаете в должности руководителя?
- Сколько раз были на курсах, находясь в этой должности?
- Достаточно ли Вам проходить курсы раз в 5 лет?
- Какова должна быть, на Ваш взгляд, эта периодичность?
- Что удалось использовать в практической работе из материалов, полученных на курсах?
- Как повлияли эти шаги на эффективность деятельности хозяйства?
- Нужны ли Вам занятия на краткосрочных (один-три дня) семинарах по конкретным темам?
- Нужны ли Вам консультации по растениеводству; животноводству;

механизации; экономике; финансам; управлению производством; правовым вопросам?

– Готовы ли Вы оплачивать услуги консультантам?

Группа респондентов была представлена руководителями со стажем работы от одного до 28 лет и соответствующих возрастных групп: до 30 лет – 24,1 %, до 40 лет – 17,2 %; до 50 лет – 24,1 %; до 60 лет – 27,6 %; более 60 лет – 7,0 %, т.е. 83,0 % руководителей имеют возраст до 60 лет. Это свидетельствует о нарастающей тенденции к омолаживанию руководящих кадров. Уровень профессионального образования респондентов: 62,1 % – высшее образование, 34,5 % – среднее специальное образование, 3,4 % – практики, т.е. уровень образования пока еще остается низким.

Респонденты были едины в ответе на первый вопрос: 75,9 % – испытывают потребность в новых знаниях; 24,1 % – не ответили на данный вопрос. Следует более детально разобраться в причинах такого нежелания.

Пополняют свои знания руководители как самостоятельно – 58,6 %, так и на курсах повышения квалификации – 58,6 %; используют оба способа пополнения знаний – 17,2, не ответили – 27,6 % (их можно причислить к той группе, которая не пополняет свои знания и надеется на старый багаж). Следовательно, велико еще количество руководителей, не придающих значения повышению своего профессионального уровня.

Для пополнения своих знаний руководители используют: литературу – 37,9 %; Интернет – 44,8; общение с коллегами – 65,5; курсы повышения квалификации – 51,7; другие формы (семинары, совещания, выставки, дни поля и др.) – 13,8; не ответили – 27,6 %. При этом 35,0 % из них для пополнения знаний привлекают литературу, Интернет, общение с коллегами и курсы повышения квалификации одновременно; 35,0 % – не пользуются литературой для пополнения знаний; 27,6 % – не владеют навыками работы в Интернете, а 13,8 % – пополняют свои знания, только общаясь с коллегами.

Из областей знаний наиболее интересуют респондентов: знания по технологиям в растениеводстве – 55,2 %; технологиям в животноводстве – 48,3; экономике – 37,9 %. Значительно меньше привлекают: психология управления – 27,6 %; рыночные отношения – 24,1 и другие области знаний – 6,9 %. Не пожелали ответить на этот вопрос – 27,6 %.

На вопрос «Повышали ли Вы свою квалификацию на курсах» и «сколько раз» были даны ответы соответственно: повышали – 27,6 %; нет – 44,8, а 27,6 % не пожелали ответить. Таким образом, можно считать, что 72,4 % руководителей не повышали свою квалификацию за весь период своей работы на занимаемой должности, т.е. учебной охвачена на данный момент всего одна треть руководящего корпуса, что соответственно совпадает с данными института о количестве ежегодно обучаемых руководителей. Это обусловлено несистемной, обезличенной организацией направления на учебу руководителей и специалистов АПК. Требуются адресность и система.

При этом, конечно же, следует сделать поправку на стаж работы в данной должности. Так 41,4 % руководителей опрашиваемой группы имеют стаж работы до 5 лет; 13,8 % – до 10 лет; 10,3 % – до 20 лет и 6,9 % – более 20 лет. Не пожелали ответить на этот вопрос 31,0 % респондентов. Эти данные свидетельствуют об омолаживании руководящего корпуса сельхозпредприятий. Но вновь назначаемых руководителей следует готовить к предстоящей работе. Нужна системная, необезличенная работа по формированию резерва руководителей для АПК.

Около 51,8 % руководителей отметили, что периодичность прохождения курсов «один раз в 5 лет» их не устраивает, лишь 24,1 % были удовлетворены такой периодичностью. Не желали ответить на данный вопрос 24,1 % опрошенных.

Приемлемой периодичностью анкетированные считают: 1 год – 24,1 %, 2 года – 20,7; 3 года – 17,2; 4 года – 0 %; 5 лет – 17,2, не ответили – 24,1 %. Из этих данных следует, что 62,0 % руководителей сходятся во мнении: периодичность курсов повышения квалификации не должна превышать 3 лет.

Не оправдали ожиданий ответы руководителей на вопрос «Что удалось использовать в практической работе из материалов, полученных на курсах?» Лишь 37,9 % респондентов использовали новинки (технологии в растениеводстве, животноводстве, кормлении животных, новые сорта растений, информацию о государственной поддержке, правовом обеспечении деятельности, организации производства и охране труда на предприятии), а 58,6 % затруднились ответить на поставленный вопрос, очевидно, потому, что не были на курсах повышения квалификации или не смогли по определенным причинам реализовать инновации.

Еще более удручающая ситуация с ответами на вопрос «Как повлияли эти шаги (внедрение новшеств) на эффективность деятельности хозяйства?» Только 31,0 % опрошенных ответили – «положительно», но не привели конкретных показателей, а 69,0 % не ответили на этот вопрос либо по причинам своей неосведомленности, а скорее всего потому, что ничего особенного и не сделали.

В повседневной работе 51,7 % руководителей испытывают потребность в квалифицированных консультациях, лишь 13,8 % не ощущают такой потребности, а 34,5 % руководителей не ответили на этот вопрос. Следовательно, служба сельскохозяйственного консультирования является неотъемлемым фактором роста квалификации руководителя и эффективности его работы.

Потребность в консультациях у руководителей по направлениям их хозяйственной деятельности различна: растениеводство – 65,5 %; животноводство – 55,2; экономика – 48,3; управление производством – 44,8; механизация – 31,0; финансы – 31,0; правовое обеспечение – 31,0 %. Не ответили на этот вопрос – 24,1 %. Руководители готовы оплачивать квалифицированные консультации – 72,4 %, не готовы – 0 %, не ответили – 27,6 %.

Из представленных материалов можно сделать следующие основные выводы:

1. Происходит омоложение корпуса руководителей, их количество в возрасте до 50 лет составляет (самый творческий возраст) 65,4 %.

2. Наблюдается рост уровня образования руководителей. Высшее профессиональное образование имеют 62,1 % руководителей, а доля практиков уменьшается – 3,4 %.

3. Начинающие руководители вследствие своей неподготовленности к руководящей работе испытывают большие затруднения и нуждаются в дополнительной подготовке.

4. Большинство руководителей (75,9 %) испытывают потребность в новых знаниях и высказывают мнение о сокращении периодичности учебы руководителей: для начинающих – до 1 года, для действующих – до 3 лет.

5. Руководители еще не достаточно эффективно используют полученные знания в своей практической деятельности (37,9 %).

6. 51,7 % руководителей испытывают потребность в консультациях по широкому спектру направлений деятельности хозяйств, но наибольшую по отраслям растениеводства (65,5 %), животноводства (55,2 %), они даже готовы оплачивать эти консультации (72,4 %), т. е. им требуется системное профессиональное сопровождение.

7. В крае необходима «Система профессионального сопровождения работников АПК» с акцентом на индивидуальную работу с каждым руководителем и специалистом.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Богдановский В. А.** Трансформация занятости в сельском хозяйстве: характер проявления и последствия // Кадровое обеспечение устойчивого развития сельских территорий и задачи по реализации государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008–2012 гг. : сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. – М. : ФГОУ ДПОС РАКО АПК, 2009. – С. 32–60.
2. **Чижов Н. В., Чегодаев В. В., Чижов В. Н.** Повышение эффективности деятельности руководителей предприятий АПК на основе системы индивидуального профессионального сопровождения : моногр. – Барнаул : Изд-во Алт. ИПК АПК, 2011. – 136 с.
3. **Чижов В. Н., Ковалева И. В., Чижов Н. В.** Проблемы и перспективы повышения квалификации кадров в аграрной сфере // Профессиональное образование в современном мире. – 2011. – № 1. – С. 49–52.

Принята редакцией 5.08.2013

УДК 371 + 330

### ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ОСНОВЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

*И. Э. Толстова, Т. Ю. Калошина (Новосибирск)*

*Статья посвящена вопросам подготовки специалистов управленческого профиля. Отмечается, что современное образование основывается на двух компонентах – интеллектуальной и инновационной, а использование компетентностного подхода является одним из основных требований к образованию. В настоящее время компетентностный подход из системы образования переходит в систему управления на предприятиях (в организациях). В статье обосновывается потребность в применении компетентностного подхода на практике, его возможности.*

© Толстова И. Э., Калошина Т. Ю., 2013

**Толстова Ирина Эдвиновна** – кандидат педагогических наук, доцент, заведующая кафедрой кадровой политики и управления персоналом, Новосибирский государственный аграрный университет.

E-mail: irina\_edvin@mail.ru

**Калошина Татьяна Юрьевна** – кандидат социологических наук, доцент кафедры кадровой политики и управления персоналом, Новосибирский государственный аграрный университет.

E-mail: kaloshinatu@mail.ru