

*С.А. Шарипов, д-р экон. наук, профессор, член-корр. РАН и АН РТ,
ФГБОУ ДПО «Татарский институт переводготовки
кадров агробизнеса», г. Казань*

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА – ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА АПК

Ключевые слова: Кадровый потенциал, кадры, кластер, качество образования, АПК, менеджмент, рынок, бизнес, программа, инновация, стратегия, эффективность, конкурентоспособность, маркетинг, квалификация, компетентность, руководитель, управление, резерв, спрос, предложение, команда.

Keywords: Human resources, personnel, cluster, quality of education, agro-industrial complex, management, market, business, program, innovation, strategy, efficiency, competitiveness, marketing, qualification, competence, manager, management, reserve, demand, supply, team.

Аннотация: Определение объекта и предмета кадровой политики имеет важное значение для дифференциации уровней управления человеческими ресурсами. Сохраняющийся дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда, между объемами и профилями подготовки кадров в учебных заведениях и профессионально-квалификационной структурой спроса на рабочую силу в сфере экономики показывает наличие значительных резервов роста в этом направлении.

Деятельность любой организации во многом определяется уровнем квалификации ее сотрудников. Степенью сплоченности команды, работающей на одну идею и конечный результат.

Это выдвигает новые задачи по изменению их структурного состава, формированию современного облика «Руководителя-менеджера».

Abstract: The definition of the object and subject of personnel policy is important for differentiating the levels of human resource management. The continuing imbalance between supply and demand in the labor market, between the volumes and profiles of training in educational institutions and the professional and qualification structure of labor demand in the economy shows that there are significant reserves for growth in this direction. The activity of any organization is largely determined by the level of qualification of its employees. The degree of cohesion of the team working on one idea and the final result. This puts forward new tasks to change their structural composition, to form a modern image of the "Head-Manager".

Подготовка, переподготовка и повышение квалификации руководителей и специалистов хозяйствующих субъектов АПК, с целью формирова-

ния у них современного инновационного мышления и адекватных управленческих компетенций, действенного кадрового резерва определены в качестве приоритетных задач в Государственной программе «Развитие сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия Республики Татарстан на 2013–2020 годы». В настоящее время в сельскохозяйственной отрасли республики занято около 100 тыс. человек, в том числе 70 тысяч в сельхозформированиях. Обеспеченность специалистами составляет около 90 %, а по агрономам 86 %, зоотехникам всего 81 %. Однако, к тому же их квалификация, зачастую, не удовлетворяет требованиям рыночной экономики.

Поэтому Министерством сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан определены 18 наиболее востребованных специальностей, среди которых - квалифицированные механизаторы, операторы машинного доения, ветеринары, зоотехники, агрономы и т.д.

В экстремальных условиях, а сельское хозяйство в республике находится в зоне рискованного земледелия, на первое место выдвигается человеческий фактор. От умения адаптироваться к природно-климатическим аномалиям, требованиям рынка, знаний современных принципов управления, инициативы и предприимчивости руководителей и специалистов во многом зависит эффективность хозяйствования. Какие бы технические возможности, организационно-управленческие преимущества, финансовые ресурсы не открывались перед предприятием, оно не начнет работать эффективно без соответствующей команды профессионалов, кадров массовых профессий.

Опыт показывает, что основными аспектами влияния человеческого фактора на повышение эффективности работы предприятия являются:

- отбор и продвижение кадров, предусматривающие наличие в этом направлении целостной, выстроенной системы;
- подготовка кадров и их непрерывное обучение;
- стабильность и гибкость состава работников;
- совершенствование материальной и моральной оценки труда работников и их мотивации.

Успех деятельности любой организации во многом определяется уровнем квалификации ее сотрудников, степенью сплоченности команды, работающей на одну идею и конечный результат.

Сегодня преобладающий тип образования технико-технологический. Более 90% руководителей хозяйств являются по образованию агрономами, зоотехниками, ветеринарами, механиками.

В тоже время современное производство должно быть нацелено на принятие профессиональных управленческих решений, внедрение инновационных технологий, выявление резервов, четкую организацию труда и его мотивацию. Иначе в условиях специализации аграрной экономики, работы в формате ВТО конкурентным стать невозможно. Поэтому в большей степени на успешных предприятиях востребованы экономисты-

организаторы, менеджеры инновационного направления, специалисты, владеющие вопросами системного анализа и моделирования сложных экономических явлений.

Следовательно, вопрос не столько в повышении уровня знаний кадров управления, сколько в изменении их структурного состава, новой трактовке понятия «профессиональная компетентность», формировании современного облика «Руководителя – менеджера».

Это подтверждают и сами респонденты, отвечая на соответствующий вопрос в анкете. Только половина из них считают, что готовы к работе в рыночных условиях, 31 % говорят о своей недостаточной готовности к современным условиям хозяйствования. Уклонились от ответа 11 %. Неслучайно, в последние годы нарастает тенденция текучести кадров руководителей и специалистов.

Кадры представляют собой и объект и **цель кадровой политики**, реализация которой предполагает формирование, распределение и рациональное их использование.

На наш взгляд, схематически дифференциация понятий, определяющих **объект кадровой политики**, показана на рис. 1.



Рис.1. Объект кадровой политики

Определение объекта и предмета кадровой политики имеет важное значение для дифференциации **уровней управления** человеческими ре-

сурсами (для *отраслевого* уровня наиболее употребимой характеристикой человеческих ресурсов являются кадры и персонал, а для *территориального*-трудовые ресурсы и рабочая сила); сфер реализации кадровой политики (управление трудовыми ресурсами, занятостью и персоналом); **подготовки специалистов** в области менеджмента человеческих ресурсов названных уровней управления и сфер деятельности.

Все это требует выработки комплексной системы управления человеческими ресурсами на различных уровнях (рис. 2).

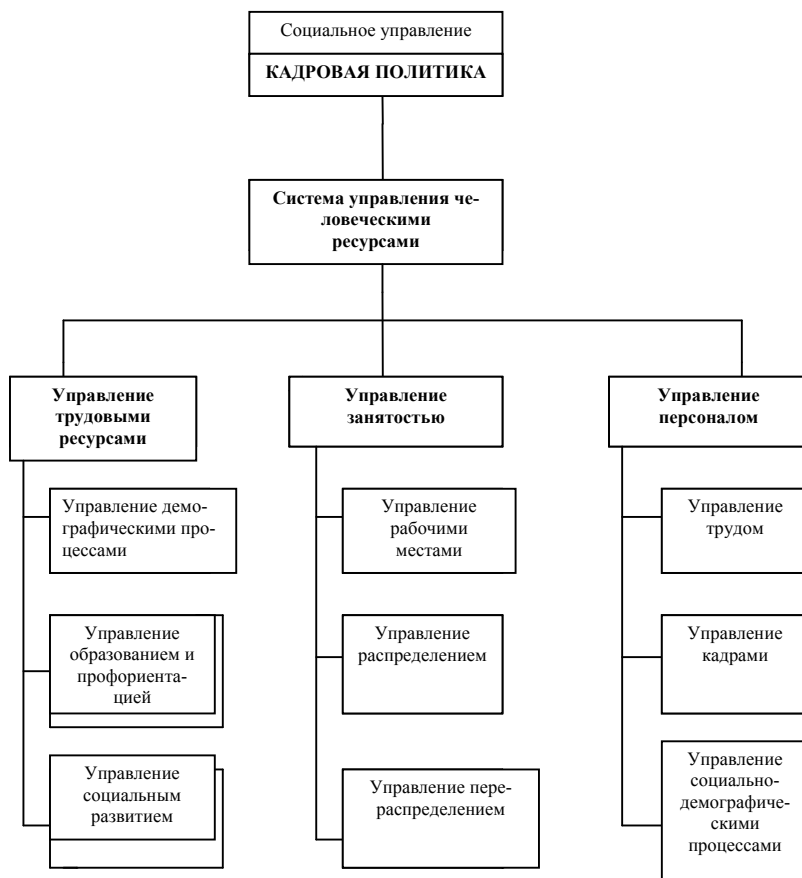


Рис. 2. Комплексная система управления человеческими ресурсами

С появлением новой стратегии сельского хозяйства, ориентированной на инновационное развитие, возникла необходимость в новых формах

взаимодействия между всеми участниками агропромышленного комплекса. Сегодня на селе остро ощущается нехватка высококвалифицированных кадров. Решить проблему «кадрового голода» в сельском хозяйстве может создание вертикально ориентированной конструкции - образовательного кластера, в состав которого войдут школы, профтехучилища, техникумы, вузы и ряд агропредприятий республики. Сохраняющийся дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда, между объемами и профилями подготовки кадров в учебных заведениях и профессионально-квалификационной структурой спроса на рабочую силу в сфере аграрной экономики показывает наличие значительных резервов ее дальнейшего развития.

Интеграция науки и образования в производство, присущая дополнительному профессиональному образованию АПК, обладает мощным потенциалом для развития всей отрасли. Учреждения дополнительного образования должны обеспечивать слушателей сведениями о перспективных технологических и организационно-экономических решениях, процессах освоения прогрессивных приемов с помощью демонстрационной деятельности на опытных полях и фермах, проводить мастер-классы, организовывать специализированные мероприятия, распространять знания в форме научно-практических конференций и др.

В новых условиях хозяйствования необходимо разрабатывать комплексные меры по реализации инновационных программ и проектов в области земледелия, агроэкологии, животноводства, переработки сельскохозяйственной продукции, адаптации энерго- и ресурсосберегающих технологий, инновационных проектов, связанных с производством экологически чистой продукции.

Отсюда система переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов АПК Татарстана строится на следующих принципах и методах образовательного процесса, отраженных в комплексном плане учебно-методической, научной деятельности и социально-экономического развития института:

- удовлетворение потребностей в качественном повышении квалификации и профессиональной переподготовке кадров агропромышленного комплекса;
- насыщение рынка труда специалистами с высоким уровнем общей культуры и профессиональной компетентности;
- построение современной образовательной системы нацеленной не только на усвоение знаний, но и на их осмысление и использование в практической деятельности;

- организация образовательной деятельности института в активном соответствии с потребностями рынка труда, развивающегося производства и его инфраструктуры;

- повышение эффективности системы ДПО путем применения временных средств и методов обучения, увязки содержания обучения с практическими потребностями специалиста. Приближения обучения к конкретному рабочему месту посредством использования новых информационных технологий и дистанционных методов обучения;

- выстраивание учебного процесса в виде блочно-модульных комплексных программ;

- постоянное повышение квалификации профессорско-преподавательского состава на базе ведущих университетов. Стажировки в передовых предприятиях АПК.

В качестве основных блоков (или направлений) государственной кадровой политики в АПК (рис. 3) нам представляется возможным выделить следующие:

- обеспечение профессиональной подготовки кадров для сельского хозяйства;

- обеспечение возможностей для профессиональной переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов предприятий АПК;

- совершенствование социальных механизмов профессионализации кадров АПК.



Рис. 3 Организация кадровой политики в АПК РТ

Проводимое нами анкетирование сельского населения показывает, что социальный климат на селе характеризуется в последние годы неуверенностью жителей в завтрашнем дне, в перспективах профессиональной деятельности. Привлекательность сельского образа жизни, сельских профессий и имиджа сельского труженика в настоящее время не сравнимы с дореформенными временами.

Социально-профессиональная незащищенность работников, низкая мотивация труда и материальное положение не способствуют закреплению на селе молодежи и кадров, росту квалификации, профессионального мастерства, препятствуют освоению новых специальностей, самообразованию.

Все это тормозит достижению полноценной профессионализации кадров АПК, то есть приобретению человеком профессии, востребованной в аграрном секторе и престижной в обществе, трудоустройству в соответствии с полученной профессией и достойным материальным вознаграждением.

Анализ существующей государственной кадровой политики в АПК на уровне Российской Федерации и отдельных ее субъектов выявил ряд проблем в ее реализации, а именно:

- Недостаточная обеспеченность сельскохозяйственного производства эффективными менеджерами, обусловленная отсутствием специалистов необходимой квалификации, их действенной мотивацией и некомфортными социально-бытовыми условиями;

- Низкий уровень профессионального образования кадров;

- «Старение» кадров, нежелание молодых специалистов работать на селе;

- Высокая сменяемость руководителей и специалистов сельскохозяйственных предприятий;

- Несовершенство существующих методов оценки образовательных потребностей в АПК;

- Отсутствие у предприятий достаточных финансовых ресурсов для организации подготовки и повышения квалификации кадров;

- Несовершенство программ профессиональной подготовки и повышения квалификации;

- Отсутствие действенных механизмов контроля эффективности обучения;

- Низкий уровень информационного обеспечения, социальной защищенности жителей сельских территорий.

Исходя из этого, основными элементами нормативного, методического и финансового обеспечения государственной кадровой политики в АПК должны стать:

- Разработка нормативной базы аграрного образования всех уровней, подготовка концепции кадровой политики отрасли, законов и программ

(федеральных и региональных), определяющих основные направления государственной кадровой политики;

- Разработка учебных программ для аграрных образовательных учреждений, методов и форм внутриорганизационного обучения с оценкой его эффективности, методик определения потребностей в профессиональном развитии, проводить работу с резервом кадров, делать анализ оценки персонала и т.д.;

- Определение основных направлений государственной поддержки и распределение финансовых средств.

В связи с тем, что рынок труда в сельской местности отличается особой остротой и напряженностью, все большее значение и актуальность приобретает проведение научных исследований и разработка обоснованной региональной политики, направленных на развитие предпринимательской активности и повышении уровня самозанятости сельского населения, а также на переподготовку специалистов в области предпринимательства, развитие малого аграрного бизнеса на селе.

Поскольку в условиях многоукладности важное место в АПК принадлежит малым формам хозяйствования: крестьянским (фермерским) хозяйствам (КФХ), малым сельскохозяйственным предприятиям, индивидуальным предприятием, а также личным подсобным хозяйствам населения (ЛПХ), ключевой задачей в аграрной политике становится обеспечение условий для динамичного формирования так называемого «среднего класса».

Для успешной деятельности субъектов малого предпринимательства недостаточно только соразмерное увеличение им государственной поддержки. Многое зависит от индивидуальных качеств самих предпринимателей. Опыт показывает, что успешны те, кто является хорошим менеджером-организатором производства, знающим новейшие технологии, организацию маркетинга, финансовую составляющую отладки отношений со смежниками по агробизнесу.

Повышение квалификации субъектов малого предпринимательства в Республике Татарстан осуществляется ежегодно в ФГБОУ ДПО ТИПКА, издаются информационно-справочные пособия по нормативному правовому регулированию деятельности субъектов малого предпринимательства, методические пособия для предпринимателей и руководителей малых предприятий по вопросам хозяйственной деятельности, организуется и проводится обучение представителей малых предприятий и предпринимателей по вопросам налогообложения, ценообразования, ведения бухгалтерского учета, трудовых отношений, охраны труда, сертификации продукции и правовой защиты.

Эффективной формой обучения является блочно-модульная с сочетанием заочно-очных учебных сессии (модули). Эта форма обучения пре-

дусматривает значительный объем самостоятельной работы между модулями. К системе управления программами профессиональной переподготовки по блочно-модульному обучению, реализуемых в институте, относится последовательная реализация функции оценки качества образования, тестирование. Важнейшей особенностью управления программами является необходимость реализации функции проектирования и программирования. В определенном смысле можно сказать, что именно эти функции являются наиболее существенными для управления программами переподготовки.

Исходя, из вышеизложенного, можно выделить основные принципы системы управления программами подготовки в ФГБОУ ДПО «ТИПКА»:

- оценка качества образования рассматривается как важнейший механизм достижения эффективности образования;
- в структуре и содержании образовательной программы учтен позитивный международный и отечественный опыт;
- предусмотрена возможность индивидуального освоения образовательных программ курсов на основе выполнения обучающимися (группой обучающихся) того или иного учебного проекта;
- программы ориентированы на прохождение стажировки, как на территории РФ, его субъекта, так и за рубежом;
- механизмом управления качеством повышения квалификации являются мониторинг качества, который рассматривается как взаимосвязанная система, представленная управленческими, социально-педагогическими компонентами.

Цель системы контроля качества образования состоит в анализе и оценке качества подготовки специалиста в сравнении с уровнем квалификационных требований государственного стандарта, направлений переподготовки и повышения квалификации.

Проверка знаний, умений и навыков по итогам изучения отдельных разделов дисциплин осуществляется с помощью текущего контроля в форме письменных контрольных работ, собеседований (коллоквиумов), контрольного компьютерного тестирования с использованием разработанных в институте тестов, контроля выполнения домашних заданий и т.д. Результаты итоговой государственной аттестации (оценки по дисциплинам государственных экзаменов, рецензии, рекомендации членов ГАК, преподавателей, оценки защиты выпускных квалифицированных работ) обсуждаются выпускающими кафедрами и Ученым советом.

Социологические исследования в форме анкетирования проводятся по вопросам качества обучения в институте, использования современных технологий, самооценки профессиональной компетентности, оценки работодателями профессиональной компетентности слушателей.

Список литературы:

1. Долгушин, Н.К. формирование кадрового потенциала сельского хозяйства. - М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2004.
2. Гарнык, Б.К. Основные направления государственной кадровой политики в Алтайском крае \ \ Научные труды Московского гуманитарного университета- М.: Изд-во Мос ГУ, 2005. Вып.51 С. 50–58.
3. Шарипов, С.А. Эффективное и качественное управление аграрным производством – основы ускоренного развития. // Научные труды Академии кадровой и социальной политики АПК // – Москва, : Российская академия кадрового обеспечения ПАК, 2007, выпуск 9.
4. Шарипов, С.А. Якушкин, Н.М. Гайнутдинов, И.Г. Малый аграрный бизнес в Татарстане: вопросы методологии и практики. - Казань: Изд-во РИО ГБУ «РЦМКО», 2013.

УДК 619:615.246.2

Е.И. Подашевская, *ст. преподаватель,*
Т.А. Непарко, *канд. техн. наук, доцент,*
Учреждение образования «Белорусский государственный аграрный
технический университет», г. Минск
Н.И. Болтянская, *канд. техн. наук, доцент,*
Таврический государственный агротехнологический университет
имени Дмитрия Моторного, г. Мелитополь

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДОЛОГИИ СЕТЕВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПРИ ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ВУЗОВ

Ключевые слова: оптимальное решение, метод сетевого планирования и управления, сетевой график, учебный процесс.

Key words: optimal solution, network planning and management method, network schedule, learning process.

Аннотация: Процесс обучения в высшем учебном заведении должен быть построен так, чтобы обеспечивать развитие способности принимать оптимальные решения. Для этого предлагается использовать метод сетевого планирования и управления.

Abstract: The learning process in a higher education institution should be structured in such a way as to ensure the development of the ability to make optimal decisions. It is proposed to use the method of network planning and management.