

*Адукова А.Н., д-р. экон. наук, доцент  
ФГБОУ ДПО «Российская академия кадрового обеспечения агропромышленного  
комплекса», г. Москва*

## **МОДЕЛЬ НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КЛАСТЕРА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ АПК**

**Ключевые слова:** агропромышленный комплекс, кадровая политика, кадровый потенциал, обеспеченность квалифицированными кадрами, кадры управления, дополнительное профессиональное образование, повышение квалификации, научно-образовательный кластер

**Аннотация:** в статье обоснованы необходимость и направления совершенствования системы дополнительного профессионального образования руководителей и специалистов АПК. В том числе сформулированы теоретические положения, с учетом которых должна формироваться данная система в условиях финансового кризиса. Показана целесообразность объединения в рамках единого образовательного комплекса существующих региональных институтов повышения квалификации под методическим руководством Российской академии кадрового обеспечения АПК (РАКО АПК), подведомственной Минсельхозу России. Наличие подобного научно-образовательного кластера дополнительного профессионального образования работников отрасли будет способствовать объединению усилий названных учебных заведений, включая обмен преподавателями, что повысит качество подготовки ими кадров. В результате будут созданы более благоприятные условия для перевода АПК России на инновационный путь развития.

Одной из основных целей текущей реформы в АПК России является обеспечение продовольственной безопасности страны. За истекший период в этом направлении сделано немало. В частности, в некоторых отраслях сельского хозяйства обеспечены дореформенные объемы производства (в свиноводстве, птицеводстве и некоторых других). Однако полной мере эта проблема до сих пор не решена. Основная причина заключается в том, что пока не удастся перевести АПК страны на инновационный путь развития, сделать его, тем самым, конкурентоспособным. Для этого, как известно, главным образом необходимо осуществить техническую и технологическую модернизацию отрасли. Вместо этого за годы реформ произошел откат назад - существенно снизилась обеспеченность сельского хозяйства квалифицированными кадрами, а также его энергообеспеченность. Даже в крупных агрохолдингах нередки случаи, когда для обслуживания современной техники инженерно-технических работников и механизаторов приходится искать в других регионах.

Анализ свидетельствует, что сложившаяся ситуация во многом является следствием нехватки средств, из-за чего бюджеты большинства программ развития АПК приходилось урезать. В связи с этим перед экономической наукой встает задача поиска менее затратных и в тоже время эффективных способов перевода отрасли на инновационный путь развития. Изучив данный вопрос, нами сформулированы теоретические положения, которые целесообразно учитывать при решении этой проблемы:

1. Решающая роль в модернизации АПК принадлежит государству, в обязанности которого входит создание соответствующих условий для хозяйствующих

субъектов. Важной предпосылкой в этом деле служит повышение инновационной ориентированности системы государственного управления отраслью. Пока его инновационный блок, в том числе в составе Минсельхоза России, не в полной мере отвечает современным требованиям, поэтому нуждается в усилении.

2. В условиях нехватки ресурсов технологическая модернизация должна предшествовать технической. Связано это с тем, что повышение квалификации работников отрасли обходится относительно недорого, но дает высокий результат, вследствие чего инвестиции в эту сферу, как правило, окупаются за один год, тогда как затраты на закупку техники, в лучшем случае – за три года.

3. В современных условиях темпы развития научно-технического прогресса весьма высоки, вследствие чего технологии производства обновляются относительно быстро. В результате основным фактором развития экономики АПК становится кадровый потенциал, заключенный в персонале, вооруженным современными знаниями. Обеспечение отрасли таким требует существенного повышения качества, как системы подготовки кадров, так и системы дополнительного профессионального образования.

Результаты как наших исследований [1-3], так и других авторов [4-6] показывают, что в настоящее время задача обеспечения АПК высококвалифицированными кадрами далека от решения. Для этого необходимо осуществление взаимоувязанного комплекса мероприятий, включая повышение качества подготовки руководителей всех уровней, совершенствование и активизацию деятельности кадровых служб предприятий и органов государственного управления АПК, налаживание работы по систематической аттестации, а также переподготовке и повышению их квалификации кадров.

Как показывает передовой опыт, реализация перечисленных мер будет способствовать решению многих проблем, в том числе росту эффективности производства и снижению текучести кадров, закреплению молодых специалистов отрасли. К сожалению, работа, которая сейчас проводится для решения перечисленных проблем, не отвечает современным требованиям. Об этом, к примеру, убедительно свидетельствует то, что в 2016 году повышение квалификации прошли всего 4,5% руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций (табл. 1).

**Таблица 1. Повышение квалификации руководителей и специалистов сельхозорганизаций Российской Федерации**

Показатели	На начало года				2017 к 2014, %
	2014		2017		
	чел.	%	чел.	%	
Руководители и специалисты, всего	17791	5,5	14078	4,5	79,1
Главные специалисты	5158	9,1	3550	6,9	68,8
из них:					
агрономы	903	12,3	664	9,5	73,5
зоотехники	662	10,5	427	9,2	64,5
ветврачи	573	11,1	426	9,6	74,3
инженеры	961	10,0	703	7,5	73,2
экономисты	409	7,7	160	3,3	39,1
бухгалтеры	1201	7,5	1004	2,8	83,6

Изучив существующие методы обеспечения АПК кадрами, а также учитывая перечисленные выше положения, нами разработаны рекомендации по их совершенствованию, в соответствии с которыми необходимо:

1. Создать обновленную систему дополнительного профессионального образования руководителей и специалистов АПК, способную обеспечить конкурентоспособность отрасли. При этом за основу целесообразно взять дореформенную модель организации повышения квалификации кадров, состоящую из сети взаимосвязанных высших учебных заведений, объединенную в единый комплекс, организационно и методически курируемый Российской академией кадрового обеспечения агропромышленного комплекса (РАКО АПК), подведомственной Минсельхозу России. За годы реформ этот комплекс распался, а входящие в него региональные институты повышения квалификации выведены из подчинения РАКО АПК и переданы региональным органам власти. Это способствовало ослаблению системы повышения квалификации кадров отрасли, существенно снизило ее эффективность. Отмеченное стало следствием следующих причин: в настоящее время эти институты финансируются и курируются региональными министерствами сельского хозяйства; эти министерства настойчиво рекомендуют специалистам сельского хозяйства, а также муниципальным служащим своих регионов проходить повышение квалификации в соответствующих региональных учебных заведениях; профессорско-преподавательский состав в этих заведениях в силу ряда причин по некоторым предметам не способен удовлетворить требования слушателей. В результате, как показывают опросы, значительная часть слушателей невысоко оценивает знания, полученные в ходе обучения.

Российское село нуждается не только в высококвалифицированных специалистах для АПК, но и работников органов местного самоуправления. В связи с этим, а также нецелесообразностью создания собственной системы повышения квалификации муниципальных служащих из-за неудовлетворительного финансового положения в стране следует считать вполне приемлемым их подготовку в существующих институтах повышения квалификации руководителей и специалистов сельского хозяйства. Однако для обеспечения качества данного процесса эти институты следует объединить в единую сеть, как это было в дореформенный период. При таком подходе будет восстановлена кооперация между ними, в том числе в области обмена преподавателями, а методическое руководство обеспечит Российская академия кадрового обеспечения агропромышленного комплекса (ФГБОУ ДПО РАКО АПК) Минсельхоза России. В результате будет создана единая система повышения квалификации руководителей и специалистов АПК и муниципальных служащих, представляющая собой общефедеральный государственный научно-образовательный кластер. Его наличие повысит потенциал входящих в него институтов, позволит улучшить качество подготовки кадров для села.

Кроме того, при наличии рекомендуемого кластера региональные институты повышения квалификации могут играть роль площадок для сбора слушателей, а их обучение в случае необходимости можно будет проводить в режиме online преподавателями годовного или другого образовательного учреждения системы дополнительного профессионального образования. Разумеется, создание данного кластера потребует уточнения правовой базы, совершенствования учебных программ и методической литературы с тем, чтобы привести их в соответствие с современными требованиями.

2. Сформировать в рамках данного кластера сеть государственных демонстрационных сельскохозяйственных организаций, предназначенных для апробации, демонстрации и безвозмездной передачи предприятиям, учебным заведениям и ИКС отрасли наиболее эффективных технологий производства и других инноваций. Наличие таких сельскохозяйственных организаций позволит преподавателям