

УДК 631.158:658.336.3(470-476)

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЕДИНОЙ СИСТЕМЫ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ АПК СОЮЗНОГО ГОСУДАРСТВА РОССИИ И БЕЛАРУСИ



Козлов А.В., кандидат экономических наук, доцент, заведующий отделом ВНИИЭСХ, Россия
Тел.: 8 (499) 195-60-6
E-mail: kozlov_rosniik@mail.ru

Яковчик Н.С., доктор экономических наук, доктор сельскохозяйственных наук, профессор, директор ИПКиПК АПК, БГАТУ, Беларусь
Тел.: 8 (017) 267-46-36
E-mail: ipk@batu.ebu.by

Аннотация. В статье дан краткий анализ кадрового обеспечения АПК Беларуси и России. Обоснована необходимость формирования системы переподготовки и повышения квалификации кадров АПК программным методом. Предложены направления, основные задачи и индикаторы программы переподготовки и повышения квалификации кадров АПК Союзного государства России и Беларуси.

Annotation. The article contains a short analysis of the staffing of Belarus Republic and Russian Federation. The need of constructing of a unified system for training and retraining was confirmed. Also the course, basic tasks and indicators of The Training and Retraining Program for Agro-Industrial Staff of Union State Russia and Belarus were offered.

Ключевые слова: кадры АПК, профессиональные знания, дополнительное профессиональное образование, программа, результативность, Союзное государство.

Key words: agro-industrial staff, professional knowledge, continuing professional education, program, performance, Union State.

Агропромышленный комплекс Союзного государства является одной из основных жизнеобеспечивающих отраслей экономики. Системная работа по инновационному обновлению – базовое условие достижения целей его развития и обеспечения продовольственной безопасности наших дружественных народов.

Среди важнейших программ Союзного государства необходимо выделить программу переподготовки и повышения квалификации кадров АПК, так как с выбором инновационного пути развития аграрного сектора экономики перед Союзным государством встала сложнейшая задача принципиально иного кадрового обеспечения, способного превратить агропромышленный комплекс из дотационного в высокорентабельный, экспортно-ориентированный.

Мы кратко изложим концепцию этой программы как начало создания единой системы переподготовки

и повышения квалификации кадров АПК Союзного государства России и Беларуси.

Актуальность разработки и реализации программы определяется необходимостью расширения участия (укрепления позиций) АПК Союзного государства на международном рынке сельскохозяйственной продукции и продовольствия в условиях ВТО.

Следует отметить многоаспектность проблемы обеспечения готовности кадров к управлению организациями и отраслями АПК в условиях недостаточности накопленного опыта и знаний.

Первый аспект заключается в том, что управленческие кадры стран-участниц вынуждены трансформировать накопленный практический опыт и компетенцию в управлении в рамках не только национальных экономик, но и формирующегося единого экономического пространства (Россия – Беларусь – Казахстан), и ЕврАзЭС, ядром которого становится Союзное государ-

ство, и, в особенности, Всемирной торговой организации, к которой уже присоединилась Россия. Решается вопрос о вступлении в эту международную организацию Казахстана, активные переговоры в этом направлении ведет и Беларусь.

Второй аспект связан с тем, что государства-участники располагают достаточно развитыми системами ДПО, которые, правда, сложились в разных экономических и политических условиях, институциональной структуре и масштабе рыночных отношений.

Третий аспект заключается в значительном росте рисков в принятии управленческих решений в условиях высокого уровня неопределенности, связанного с информационным вакуумом, в котором оказываются работники практически всех звеньев управления агропромышленного комплекса Союзного государства.

В связи с вышеобозначенными задачами решение проблемы кадрового

Таблица 1.

Обеспеченность сельскохозяйственных организаций кадрами руководителей и специалистов по состоянию на 01.01.2013 г.

	Штатная численность	Списочная численность	Уровень образования				Выбыло за год	%	Количество вакансий	%
			Высшее	%	Среднее профессиональное	%				
РФ	350148	331590	141333	42,6	147326	44,4	33632	10,1	18558	5,3
РБ	67384	62817	24232	38,6	31162	49,6	8537	12,7	4567	6,8

го обеспечения агропромышленного комплекса Республики Беларусь и Российской Федерации на современном уровне становится важнейшим звеном успеха его развития. Запоздывание может значительно затормозить развитие прогрессивных форм организации производства, а в некоторых случаях свести на нет позитивные сдвиги в аграрной экономике.

Понимание сложности проблемы, масштабность вызовов международного рынка побудили специалистов РАКО АПК и БГАТУ к совместной работе по определению комплекса программных мер для ее разрешения. По нашему мнению, особенно остро стоит задача переподготовки и повышения квалификации руководящих работников и специалистов сельского хозяйства с переориентацией их сознания на инновационный вектор мышления и производственной деятельности.

Сегодня в сельскохозяйственных организациях России работает 331,6 тыс. руководящих работников и специалистов, а в Белоруссии – 62,8 тыс., или 94,7% и 93,2% соответственно, которые периодически проходят обучение, используя все организационные формы: повышение квалификации, переподготовку, стажировку и другие виды (табл. 1).

Наметилась положительная тенденция улучшения качественного

состава кадров, сопровождающаяся динамикой роста их образовательного уровня и профессиональных компетенций через получение высшего и дополнительного профессионального образования взрослых (табл. 2).

В целом по России количество руководящих работников и специалистов, имеющих высшее образование, по сравнению с 2008 годом возросло на 4,7%, а в Беларуси – на 2,6%. Следует подчеркнуть, что доля руководителей и главных специалистов с высшим образованием в сельскохозяйственных организациях Беларуси существенно выше, чем в России. По всем формам дополнительного образования взрослых ежегодно обучается от 12 до 14 тыс. руководящих работников и специалистов агропромышленного комплекса Белоруссии, обеспечивая периодичность повышения их квалификационного уровня один раз в 5 лет. В России за последние 5 лет количество руководителей и специалистов, прошедших обучение в системе ДПО, сократилось на треть и достигла 17,4 тыс. человек, что составляет всего 5,1% от их общей численности.

Вместе с тем без реформирования и модернизации системы дополнительного образования взрослых невозможно обеспечить в полном объеме выполнение задач, поставленных перед отраслью.

Традиционная система ориентирована преимущественно на экстенсивное развитие агропромышленного комплекса. Поэтому в первую очередь необходимо обратить особое внимание на качество профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров АПК в системе дополнительного образования взрослых, вскрыть основные внешние и внутренние проблемы и определить направления их решений.

Сопоставительный анализ качества кадрового обеспечения АПК стран-участниц Союзного государства позволил выявить практическую неготовность кадров к эффективной управленческой и организационной работе в новых условиях, а также достоинства и недостатки функционирования и содержания их систем ДПО.

Результаты проведенного нами анализа свидетельствуют о том, что наличие неготовности многих организаций к определению своих функций с учетом ожидаемых обновлений и впервые решаемых задач. Все это усложняет задачи, стоящие перед учреждениями дополнительного образования взрослых, в части прогнозирования и планирования повышения квалификации, переподготовки и стажировки кадров, включая подготовку резерва руководителей, разра-

Таблица 2.

Качественный состав кадров руководителей и специалистов (в процентах с высшим образованием)

		2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
Руководители и специалисты	РФ	37,9	39,7	42,6	42	42,6
	РБ	36	36	36,4	37,1	38,6
Руководители	РФ	69,3	70	69,9	69,1	68,1
	РБ	88	89	91,5	91,8	92
Главные специалисты	РФ	56	57,7	60,2	60,9	61,6
	РБ	63	64	65	66,5	66,9

Кадровая политика в АПК

ботку учебно-программной документации и методического обеспечения образовательного процесса с учетом потребностей слушателей.

Существует недооценка потенциальных возможностей дополнительного образования для инновационного развития агропромышленного комплекса. Сложность управляемых объектов, комплексность решаемых новых управленческих задач и выполняемых функций, с одной стороны, и отсутствие доступной информации знаний, с другой, обуславливают ряд трудностей в работе руководящих работников и специалистов сельскохозяйственных организаций.

В этой связи необходимо расширить возможности для обновления профессиональных знаний и получения современной информации по вопросам внедрения инновационных технологий, управления сельскохозяйственными организациями и обмена опытом. Обучение руководящих работников и специалистов в форме семинаров, форумов, консультаций, деловых образовательных тренингов, дистанционного обучения, кейс-технологий, применение интерактивных методов обучения принесет неоспоримую пользу для эффективного развития предприятий.

Мы видим, что очень медленно развивается система непрерывного образования руководящих работников и специалистов. Работе на земле надо учиться всю жизнь, по сути, ежедневно пополняя свою эрудицию новыми знаниями. Специалист АПК, так же, как и ученый, должен постоянно работать над повышением своего профессионального уровня, быть в поиске нового, изучать передовой опыт. Для этого в едином Союзном государстве, по нашему мнению, должна быть создана современная, доступная работникам АПК Беларуси и Российской Федерации информационная компьютерная система для самообразования слушателей, их дистанционного обучения и ее научно-методическое сопровождение через:

- организацию повышения квалификации и переподготовки руководящих работников и специалистов для работы в условиях внедрения новых информационных технологий;

- переподготовку специалистов для обслуживания и совершенствования информационных узлов дистанционного обучения;

- разработку учебников, учебных и методических пособий, в том числе на электронных носителях, с присвоением грифа и помещенных в электронную базу данных (электронные библиотеки, кафедры и т. д.).

Необходима также мотивация преподавателей и слушателей к использованию современных информационных технологий.

В новых условиях требуется и новый подход к целям, содержанию, формам и методам обучения руководителей и преподавателей, работающих в системе непрерывного образования взрослых. Многие учреждения дополнительного образования взрослых аграрного профиля столкнулись с тем, что профессорско-преподавательский состав не успевает за требованиями, предъявляемыми к компетентности педагогических работников, осуществляющих обучение руководящих кадров и специалистов АПК.

Несомненно, научно-методический и практический потенциал профессорско-преподавательского состава учреждений дополнительного образования взрослых должен быть, как минимум, на порядок выше уровня руководителей и специалистов предприятий АПК, которые будут повышать профессиональный уровень в данном учреждении непрерывного дополнительного образования взрослых. Как известно, не каждый профессор, работающий в студенческой среде, уверенно войдет в аудиторию уже состоявшихся, опытных руководителей и специалистов. В центре решения этой сложнейшей проблемы ставится задача подготовки научных кадров высшей квалификации для системы непрерывного профессионального образования – докторов и кандидатов наук. Именно они должны создавать инновационную методологическую и методическую основу обучения, генерировать и аккумулировать новые идеи, обеспечивать научно-методическое сопровождение инновационного развития АПК.

Одной из острых, требующих неотложного решения проблем в системе дополнительного образования взрослых является недостаточная научная обоснованность, фактическое отсутствие стройной концепции развития, гибкости, мобильности, современной маркетинговой и мониторинговой политики. Значимость маркетинговой и мониторинговой деятельности очевидна.

Маркетинговые исследования дают возможность изучить кадры сельскохозяйственных организаций с целью определения их мотивации в обучении, спланировать содержание образовательного процесса в соответствии с потребностями слушателей в повышении и расширении своих знаний.

Мониторинг позволяет отслеживать качество проведения образовательного процесса, своевременно определять его слабые места. На основании анализа полученной информации возможно оперативно проводить корректировку учебно-программной документации и методического обеспечения образовательного процесса, совершенствовать формы и методы обучения.

Руководящие кадры и специалисты АПК в современных условиях работают не изолированно от мирового сообщества. В то же время недостаточно изучается зарубежный опыт и рекомендательные документы международных организаций.

В результате нами определены концептуальные подходы и принципы совместного решения проблемы обеспечения эффективной работы кадров АПК в современных условиях. По нашему мнению, основным общим недостатком для стран-участниц Союзного государства является слабая нацеленность систем ДПО (ДОВ) на решение конкретных задач по повышению эффективности аграрного производства в сравнении со странами-участницами ВТО, отсутствие качественных критериев результативности системы ДПО (ДОВ) и соответственно действенного контроля ее деятельности.

В концептуальном плане необходимо, прежде всего, разработать эти критерии и совместно определить единые показатели народнохозяйственной и бюджетной эффективности деятельности системы ДПО (ДОВ).

Мы убеждены, что для эффективного решения принципиально новых задач, которые предлагает ВТО и другие международные интеграционные институты на внутренних и внешних рынках продовольствия, необходимо формирование единого образовательного пространства для переподготовки и повышения квалификации руководящих работников и специалистов АПК Союзного государства, как это было недавно сделано в сфере подго-

товки кадров служащих для Союзного государства.

Ядром формирования единого образовательного пространства руководителей кадров (ЕОПР) АПК должен быть центр практического обучения руководителей и специалистов АПК Союзного государства.

В основе его деятельности, по мнению авторов, должна быть реализация следующих основных программных мероприятий:

1. Переподготовка кадров преподавателей систем ДПО (ДОВ) со стажировкой в учебных центрах АПК ряда европейских стран с их сертификацией в соответствии с требованиями международных стандартов качества.

2. Разработка целевых индикаторов эффективности деятельности ДПО (ДОВ) АПК в условиях ВТО и продвижения российской и белорусской продукции АПК на международный рынок.

3. Разработка единых квалификационных требований к руководителям и специалистам АПК на основе международных и национальных стандартов качества.

4. Создание единой учебно-методической базы.

5. Переподготовка руководителей кадров, их резерва и специалистов АПК с их последующей сертификацией соответствия международным профессиональным стандартам.

6. Организация стажировок за рубежом для освоения слушателями навыков использования современных технологий управления и производства.

7. Формирование портфеля инновационно-инвестиционных проектов, разработанных выпускниками-слушателями системы ДПО.

8. Мониторинг реализации этих проектов в целях подтверждения экономической и бюджетной эффективности функционирования системы ДПО (ДОВ).

9. Финансирование программы в рамках государственно-частного партнерства.

Оценка результативности переподготовки и повышения квалификации кадров АПК будет производиться по качественным и количественным показателям.

К качественным мы относим:

– коэффициент эффективности внедрения инноваций (Эффект Парето).

$$K \text{ эф. ин.} = \frac{I_1 + I_2 + I_3 + \dots + I_n}{C} \times 100\%$$

$$K \text{ эф. ин.} \geq 20\%$$

$I_1, I_2, I_3, \dots, I_n$ – количество слушателей, которые прошли повышение квалификации и профессиональную переподготовку, внедрили на своих предприятиях элементы инноваций в технологиях, организации и управлении производством и получили экономический результат (повышение производительности труда, увеличение экспорта и улучшение качества продукции и др.) Показатели определяются в результате мониторинга сельскохозяйственных организаций, в которых руководящие работники и специалисты проработали спустя год после прохождения учебы.

$$K \text{ дип.} = \frac{B_1 + B_2 + B_3 + \dots + B_n}{C} \times 100\%;$$

$$K \text{ дип.} \geq 20\%$$

$B_1, B_2, B_3, \dots, B_n$ – количество слушателей-выпускников, которые защитили свои дипломные работы с внедрением в производство по различным инновационным направлениям (технологии, организация, управление и т.д.).

C – количество слушателей, прошедших повышение квалификации и переподготовку в рассматриваемом периоде.

Количественными показателями эффективности систем ДПО (ДОВ) предлагается:

– прогнозирование и планирование переподготовки, повышения квалификации и стажировки кадров АПК;

– научно-методическое обеспечение и выполнение образовательных программ.

1. Выполнение плана повышения квалификации и переподготовки руководителей работников и специалистов ДОВ:

$$K \text{ пл.} = \frac{C}{P_1 + P_2 + P_3 + \dots + P_n} \times 100\%;$$

$$K \text{ пл.} = 100\%;$$

$P_1, P_2, P_3, \dots, P_n$ – плановое количество слушателей, которые будут проходить повышение квалификации и переподготовку кадров по различным направлениям.

2. Разработка методического обеспечения образовательного процесса ДПО (ДОВ)

$$K \text{ мет.} = \frac{M_1 + M_2 + M_3 + \dots + M_p}{C}$$

C мет. $\geq 0,2$ мет. на одного слушателя в год;

$M_1, M_2, M_3, \dots, M_p$ – количество методических пособий, учебников, учебных пособий, практикумов и др., разработанных на бумажных и электронных носителях для слушателей ДОВ.

C – количество слушателей, прошедших повышение квалификации и переподготовку в рассматриваемом периоде.

Резюме. В результате реализации программы будет сформирован высококвалифицированный корпус руководителей АПК, получит более высокий уровень профессиональная компетентность специалистов, способных решать задачи инновационного развития агропромышленного комплекса Российской Федерации и Республики Беларусь. Повышение эффективности управления и реализации инновационно-инвестиционных проектов обеспечит рост объемов на международном рынке реализации сельскохозяйственной продукции и продуктов питания, произведенных агропромышленным комплексом Союзного государства.

Литература

1. Козлов А.В., Яковлев В.Б., Яковлева О.А. Проблемы кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций России. / Монография. – Германия: Lambert Academic Publishing. 2012. С. 212.

2. Козлов А.В., Панков Б.П. Готовы ли кадры сельского хозяйства к вызовам ВТО? // АПК: экономика, управление. 2012. №7. С. 18 – 23.

3. Козлов А.В., Стрельцов В.Я. Об обеспечении сельскохозяйственных организаций Российской Федерации кадрами руководителей и специалистов. // Вестник кадровой политики, образования и инноваций. 2005. № 6.

4. Козлов А.В., Яковлева О.А. К вопросу кадрового обеспечения реализации приоритетного национального проекта «Развитие АПК». Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. 2006. № 4.

5. Козлов А.В., Панков Б.П. Концептуальные основы разработки подпрограммы «Кадровое обеспечение сельского хозяйства» в составе федеральных целевых программ развития ресурсного потенциала аграрного сектора. / Сб. Научные труды Академии кадровой и социальной политики АПК. Выпуск № 8. – Киров: ООО «Витражи». 2005.