

УДК 377.8

ИННОВАЦИОННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ

Медведев А.В., Шайтан Б.И.

*Всероссийский НИИ организации производства, труда и управления
в сельском хозяйстве, филиал ФГБНУ «Федеральный центр аграрной экономики
и социального развития сельских территорий», Москва,
e-mail: shaitan-bi@yandex.ru, medvedev-av@yandex.ru*

Обоснована роль дополнительного образования персонала органов управления и организаций, расположенных в сельской местности, в дальнейшем устойчивом развитии сельских территорий. Выделены инновационные направления совершенствования деятельности образовательных учреждений дополнительного профессионального образования агропромышленного комплекса. Основными из них являются: развитие конкуренции в ДПО; реализация только востребованных реальной практикой программ обучения; профессиональная переподготовка и повышение квалификации персонала сельских территорий профессиональными командами (руководитель организации, главные специалисты, руководители и специалисты среднего звена, передовики производства (неформальные лидеры); использование в учебном процессе преимущественно активных форм обучения – решения конкретных ситуаций, деловых игр; лекций-консультаций, выездных занятий на производстве; проведение занятий главным образом приглашаемыми преподавателями – учеными, специалистами органов управления всех уровней, успешными менеджерами производственных коллективов; освоение профессиональных программ преимущественно дискретно и с применением сетевых форм обучения; создание на базе образовательных учреждений ДПО центров оценки персонала и консультационного обеспечения специалистов организаций, расположенных на сельских территориях и жителей сельских поселений. Реализация изложенных инновационных направлений совершенствования системы дополнительного профессионального образования повысит эффективность деятельности образовательных учреждений (подразделений) ДПО и использования кадрового потенциала сельских территорий.

Ключевые слова: сельские территории, кадровый потенциал, дополнительное образование, инновационное развитие

INNOVATIVE PROFESSIONAL EDUCATION AS A TOOL FOR EFFECTIVE USAGE PERSONNEL POTENTIAL OF RURAL AREAS

Medvedev A.V., Shaytan B.I.

*All-Russian research Institute of organization of production, labor and management
in agriculture-branch of the Federal state budgetary institution
“Federal center of agrarian economy and social development of rural areas», Moscow,
e-mail: shaitan-bi@yandex.ru, medvedev-av@yandex.ru*

The role of additional education of personnel of management bodies and organizations located in rural areas in further sustainable development of rural areas is proved. The innovative directions of improvement of activity of educational institutions of additional professional education of agroindustrial complex are allocated. The main ones are: the development of competition in the DPO; the implementation of only in-demand real practice training programs; professional retraining and staff development of rural areas professional teams (the head of the organization, leading specialists, managers and mid-level professionals, advanced production (informal leaders); the use in the educational process is mostly active learning-solutions for specific situations, business games, lectures, consultations, field studies in the workplace; conducting classes, mainly teachers invite scientists, specialists of management bodies of all levels, successful managers and production teams; development of professional programs mainly discretely and with the use of network forms of training; creation on the basis of educational institutions DPO centers of personnel evaluation and consulting specialists of organizations located in rural areas and residents of rural settlements. Implementation set out innovative ways of improving the system of additional professional education will increase the efficiency of activities of educational institutions (units) DPO and the use of personnel potential of rural areas.

Keywords: rural areas, human resources, further education, innovative development

Развитие сельских территорий Российской Федерации во многом зависит от эффективного использования их кадрового потенциала.

В отечественной и зарубежной экономической литературе нет общепринятого понятия кадрового потенциала.

В Экономической энциклопедии кадровый потенциал определяется как сумма способностей людей, входящих в штат организации и разрешающих определенные задачи [1].

Понятие же кадрового потенциала *сельских территорий* до настоящего времени в экономической литературе вообще не идентифицировано.

В наших исследованиях под кадровым потенциалом сельских территорий подразумевается совокупность возможностей и способностей штатного персонала органов управления и организаций, расположенных на сельских территориях, максимально успешно выполнять возложенные на них производственные, социально-бытовые, культурно-воспитательные, образовательные и другие функции [2].

Уровень кадрового потенциала сельских территорий определяется многими показателями, основными из них являются: численность персонала в расчете на единицу земельной площади сельской территории; средний возраст работников организаций, расположенных на сельской территории; уровень образования работников; состояние здоровья работников.

Руководители всех уровней – федерального, регионального, муниципального, сельских поселений – должны постоянно уделять внимание повышению уровня кадрового потенциала подведомственных организаций.

Но еще более важной задачей является эффективное использование кадрового потенциала. Для этого имеется ряд инструментов: повышение материальной и моральной заинтересованности работников, совершенствование форм и методов управления персоналом, повышение технической вооруженности труда, повышение профессионального уровня кадров и др. [3].

Ниже мы рассмотрим один вопрос – организацию дополнительного профессионального образования (ДПО) персонала сельских территорий.

Многолетний опыт работы авторов по руководству системой ДПО агропромышленного комплекса (АПК) позволил определить ряд инновационных направлений повышения эффективности деятельности образовательных учреждений (подразделений) ДПО АПК с целью устойчивого развития сельских территорий.

1. Обучение персонала сельских территорий по программам дополнительного профессионального образования необходимо осуществлять, прежде всего, в образовательных учреждениях (подразделениях) ДПО, подведомственных Министерству сельского хозяйства Российской Федерации.

Минсельхоз России является ответственным исполнителем Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013–2020 гг., которая включает ФЦП «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014–2017 годы и на период до 2020 года».

В агропромышленном комплексе Российской Федерации функционирует эффективная система дополнительного профессионального образования. В настоящее время она представлена 22 самостоятельными образовательными учреждениями ДПО со статусом юридических лиц и 58 подразделениями ДПО аграрных вузов. Самостоятельные образовательные учреждения ДПО АПК осуществляют обучение слушателей как за счет федерального бюджета, так и на внебюджетной основе, подразделения вузов – на хоздоговорных условиях.

Ежегодно в отрасли проходят профессиональную переподготовку и повышение квалификации свыше 100 тыс. специалистов, из них за счет федерального бюджета 45–50 тыс. человек и на внебюджетной основе – 50–55 тыс. человек. Образовательные учреждения (подразделения вузов) ДПО АПК имеют большой опыт обучения не только руководителей и специалистов АПК, но и персонала сельских территорий.

2. Тематика обучения персонала органов управления организаций, расположенных на сельских территориях, должна охватывать широкий комплекс как технологических, так и социально-

экономических, финансовых, юридических, кадровых и ряда других проблем, важнейшими из которых являются:

- основные направления устойчивого инновационного развития сельских территорий;
- разграничение полномочий и финансово-ресурсное обеспечение их реализации органами управления различных уровней;
- развитие основного и дополнительного производства на сельских территориях;
- развитие нетрадиционных производств и подсобных промыслов на сельских территориях;
- развитие сельских кластеров; сельского туризма;
- кадровое обеспечение устойчивого инновационного развития сельских территорий;
- основные направления закрепления кадров, в том числе молодежи в сельской местности;
- консультационное обеспечение устойчивого инновационного развития сельских территорий;
- история сельской территории, развитие местного патриотизма; культура сельских жителей;
- чистота и экология сельской территории.

3. Обучение персонала органов управления и организаций, расположенных на сельских территориях, по каждой программе должно осуществляться целыми командами – руководители организаций и их заместители, руководители структурных подразделений, главные специалисты, руководители и специалисты среднего звена, а также наиболее квалифицированные рабочие кадры (неформальные лидеры).

Наш опыт свидетельствует, что если обучаются только руководители или специалисты, то, возвращаясь на рабочие места, они часто не находят понимания и поддержки в реализации инноваций и со временем полученные знания теряются. Если же обучалась вся команда, то, как правило, сохраняется желание реализовать полученные знания на практике, создается взаимопонимание в коллективе и достигается определенный экономический и социальный эффект.

4. Наши исследования показали, что взрослые люди – слушатели системы ДПО, не могут сосредоточенно слушать лекции в традиционном виде более 20–25 минут. Отсюда возникает необходимость использования на семинарах со специалистами различных активных форм обучения: решения конкретных ситуаций, семинарские занятия, занятия в форме вопросов и ответов, деловые игры, обмен опытом слушателей с активным участием преподавателя, учебно-практические конференции, выездные занятия на производстве и др. Из лекций наиболее эффективна форма, когда преподаватель в течение максимум получаса излагает тему с использованием различных иллюстративных материалов, а затем отвечает на вопросы специалистов или сам формулирует вопросы и отвечает на них, по возможности вовлекая в дискуссию всех желающих слушателей.

5. К проведению занятий в системе ДПО крайне важно привлекать, наряду с руководителями органов управления и предприятий, ведущих ученых. Научные сотрудники, получив и апробировав новые знания, тут же передают их специалистам, которые, вернувшись в свои хозяйства, сразу могут реализовать их на практике.

В такой совместной деятельности заинтересованы и образовательные организации, и научные учреждения и обучающиеся – производственники.

Интерес образовательных учреждений заключается в том, что они получают квалифицированных преподавателей – авторов новых, востребованных практикой научных разработок. Интерес научного учреждения заключается в том, что ученые получают возможность встретиться в одном месте с большим количеством руководителей и специалистов, сообщить им результаты завершенных научных исследований и предложить свои услуги по их практическому применению на хозяйственных условиях.

Интерес руководителей и специалистов производства заключается в том, что они из «первых рук» узнают об инновациях и практически каждая такая встреча завершается договоренностью о хозяйственной работе, часто даже не с одним предприятием [4].

6. При обучении персонала органов управления и организаций, расположенных на сельских территориях, следует широко использовать поэтапную (дискретную) и сетевую формы учебного процесса. Поэтапное освоение профессиональных программ предполагает, что освоение отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин, (модулей), прохождения практик осуществляется не одновременно, а циклами по 16–18 часов (2–3 дня) несколько раз в году. Связано это с тем, что в организациях сельской местности часто работает по одному специалисту определенного профиля, в большинстве случаев они ведут личное подсобное хозяйство и оставить работу и семью на продолжительное время не представляется возможным. Удобнее приехать на учебу несколько раз в течение года, чем один раз на две три недели.

Сетевое обучение предусматривает освоение профессиональной программы в нескольких образовательных, научных и (или) производственных организациях, что позволяет использовать потенциал многих лучших учреждений и предприятий, а это, безусловно, обеспечивает повышение уровня обучения.

7. На сельских территориях хорошо зарекомендовала себя практика индивидуального профессионального сопровождения руководителей и специалистов, прошедших профессиональную переподготовку. Эта система предусматривает, что выпускники образовательных учреждений (подразделений) ДПО не остаются один на один со своими проблемами, а в соответствии с договорами их постоянно курируют специалисты администраций муниципальных образований, учебных учреждений, консультационных служб.

Эффективность системы индивидуального профессионального сопровождения руководителей видна на примере хозяйства ОАО «Раздольное» Топчихинского района Алтайского края. Его руководитель В.А. Янцен с января 2016 г. был включен в систему профессионального сопровождения. За этот период он прошел дополнительное обучение на курсах повышения квалификации, участвовал в краткосрочных семинарах, зональных и краевых совещаниях,

«сибирских днях полей» и научно-практических конференциях. Кроме того, пользовался информационными и консультационными услугами института ДПО и аграрного университета.

За два года прибыль в хозяйстве выросла с 12,6 до 33,8 млн рублей, а расходы на профессиональное сопровождение руководителя составили 44,1 тыс. руб. На один вложенный в систему профессионального сопровождения рубль получено 4,81 руб. прибыли [5].

8. Важна роль образовательных учреждений (подразделений) ДПО АПК и в консультационном обеспечении запросов жителей сельских поселений [6].

У сельских жителей ежедневно возникают различные вопросы, но в отличие от горожан, где почти в каждой семье имеется доступ в интернет, в шаговой доступности работают организации, куда можно обратиться лично или используя средства связи, на селе в большинстве случаев таких возможностей нет. Люди в течение длительного времени остаются со своими нерешенными проблемами или вынуждены терять много времени, сил и средств, чтобы доехать до районного (областного) центра и там попытаться их выяснить.

Учитывая все возрастающую потребность в консультационных услугах сельского населения, необходимо создание многофункциональных консультационных центров в большинстве сельских поселений.

Многофункциональные консультационные центры сельских поселений, состоящие из одного-двух специалистов, могут быть нескольких типов. Вначале это могут быть сотрудники образовательного учреждения дополнительного профессионального образования, а затем он может создать частную фирму (малый бизнес) и работать на полном хозрасчете.

Опыт Республики Бурятия показывает, что в такие консультационные центры люди обращаются по многим вопросам – от оказания помощи в написании запроса или обычного письма, консультаций по законодательным и нормативным актам, получения по их просьбам в различных органах справок и материалов, вопросам ведения домашнего и приусадебного хозяйства до представ-

ления их интересов в судебных и административных органах.

9. Необходимо усилить роль образовательных учреждений (подразделений) ДПО как центров оценки персонала органов управления и организаций, расположенных на сельских территориях, с целью создания резерва кадров и системы карьерного роста специалистов. В системе агропромышленного комплекса такие центры на базе образовательных учреждений успешно работают в течение длительного времени в Алтайском крае, Ивановской и Новгородской областях, Республике Татарстан.

Методика оценки персонала, разработанная при участии авторов, предусматривает следующий алгоритм действий: аттестация руководителей и специалистов организаций, с использованием специальных тестов, оценка по результатам производственной деятельности, оценка деловых и профессиональных качеств, психологическое тестирование. По результатам комплексной оценки составляется индивидуальный план саморазвития каждого специалиста, а в администрациях субъектов РФ и соответствующих муниципальных образованиях формируются кадровые резервы специалистов с целью дальнейшего их карьерного роста.

10. Важным условием повышения эффективности работы образовательных учреждений (подразделений) ДПО АПК является развитие конкуренции в дополнительном профессиональном образовании [7]. Конкуренция в ДПО должна развиваться по нескольким направлениям – организация помимо государственных образовательных учреждений, финансируемых из федерального бюджета, также учреждений, финансируемых из региональных и муниципальных бюджетов; формирование подразделений ДПО не только в аграрных вузах, но и образовательных учреждениях среднего профессионального образования и научно-исследовательских учреждениях; организация помимо государственных и негосударственных образовательных организаций ДПО; создание образовательных учреждений ДПО во всех субъектах Российской Федерации. Развитию конкуренции будет

способствовать ежегодное определение рейтингов образовательных учреждений ДПО с широким информированием общественности.

Для организации и координации этой работы, а также обобщения и распространения опыта успешных организаций ДПО целесообразно создание в отрасли саморегулируемой общественной организации ДПО АПК (СРО).

В заключение следует отметить, что руководителям сельских муниципальных образований необходимо максимально поддерживать и стимулировать специалистов органов управления и организаций, расположенных на сельских территориях, к профессиональному росту. Целесообразно разработать, в установленном порядке утвердить определенную периодичность повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и специалистов, работающих в сельской местности.

Реализация изложенных инновационных направлений совершенствования системы дополнительного профессионального образования повысит эффективность деятельности образовательных учреждений (подразделений) ДПО и использования кадрового потенциала сельских территорий.

Список литературы

1. Экономическая энциклопедия / Е.И. Александрова, А.В. Яникин, А.И. Архипов и др. – М.: ОАО «Издательство «Экономика», 1999. – 1055 с.
2. Шайтан Б.И., Медведев А.В. Кадровый потенциал сельского муниципального района: оценка, направления развития // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. – 2017. – № 3(32). – С. 110–115.
3. Оценка эффективности управления сельским развитием: проблемы теории и методологии / А.Н. Адукова, Р.Х. Адуков, А.Г. Баклаженко и др. – М.: ООО «НИПКЦ Восход-А», 2016. – 164 с.
4. Шайтан Б.И. Трансфер результатов научных исследований в сельскохозяйственное производство // АПК: экономика, управление. – 2018. – № 2. – С. 22–28.
5. Чижов Н.В. Алгоритм профессионального сопровождения руководителей сельхозпредприятий Алтайского края // Вестник Алтайского государственного университета. – 2010. – № 8. – С. 107–111.
6. Клименко Ю.И. Консультационное обеспечение агропромышленного комплекса. – М.: РАКО АПК, 2011. – 64 с.
7. Святохина Г.Б. Философские аспекты развития современного образования // Высшее образование в России. – 2006. – № 9. – С. 37–38.