

УДК 378: 631

ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ АПК РЕГИОНА

С. А. Нардина, кандидат экономических наук
О. В. Шумакова, доктор экономических наук, доцент
Омский государственный аграрный университет
им. П. А. Столыпина, Омск, Россия
E-mail: sa.nardina@omgau.org

Ключевые слова: подготовка кадров, сельскохозяйственные предприятия, профессиональное образование, эффективность, практико-ориентированный подход

Реферат. Одним из главных факторов, определяющих экономическую эффективность сельскохозяйственного производства, является обеспечение отрасли как высококвалифицированными специалистами, так и производственными рабочими. В настоящее время возрастание роли кадров в АПК продиктовано необходимостью последовательной интенсификации сельскохозяйственного производства за счет новых подходов к управлению производством, внедрения новой высокопроизводительной техники и передовых технологий. Сегодня проблемы обеспечения агропромышленного комплекса качественными кадрами испытывают в каждом регионе. За многие годы преобразований, которые происходили в России, сельхозтоваропроизводители практически выпали из звена профессиональной подготовки кадров. В настоящее время только малая часть предприятий сферы АПК начинает накапливать опыт взаимовыгодного сотрудничества с учреждениями системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров. Остальная часть работодателей остается пассивной в вопросах подготовки будущих специалистов и рабочих. На основе проведенного анализа качества кадрового обеспечения сельскохозяйственных предприятий региона (Омской области), удовлетворенности работодателей уровнем профессиональной подготовки специалистов и рабочих и направлений сотрудничества сельскохозяйственных предприятий с образовательными учреждениями авторы делают вывод о неразвитости взаимоотношений между работодателями и учреждениями системы профессиональной подготовки кадров. Для того чтобы выйти из сложившейся ситуации, необходимо сформировать систему взаимодействия (практико-ориентированный подход) между работодателями и образовательными учреждениями, осуществляющими профессиональную подготовку кадров сельскохозяйственного профиля, которая представлена в работе. В результате такого подхода сельскохозяйственных предприятий-работодателей к процессу подготовки кадров будут решены две основные проблемы: качества подготовки кадров и их дефицита.

PRACTICE ORIENTED APPROACH IN THE SYSTEM OF AGRIBUSINESS STAFF TRAINING

S.A. Nardina, Candidate of Economics
O. V. Shumakova, Doctor of Economic Sc., Associate Professor
Omsk State Agrarian University named after P.A. Stolypin, Omsk, Russia

Key words: staff training, agricultural enterprises, professional education, efficiency, practice-oriented approach.

Abstract. One of the main factors that define economic efficiency of agricultural production is highly-professional staff and blue-collar workers. The raising role of agribusiness staff is explained by necessity to intensify agricultural production by means of new approaches to production management and application of high-tech equipment and modern technologies. The problem of qualitative agribusiness staff is urgent in each region. During many years of reforms in our country, agricultural producers were deprived of professional staff training. Nowadays only small part of agricultural enterprises accumulates the experience of mutual cooperation with further training institutions. The rest part of employers remains passive in respect to the issues of training prospective special-

ists. The authors estimate the quality of human resources employed at agricultural enterprises of Omsk region, satisfaction of employers with the level of staff training and cooperation of agricultural enterprises with institutions. The authors make conclusion about insufficient cooperation between agricultural producers and further training institutions. The authors make case that it is necessary to build the system of cooperation (practice-oriented approach) between agricultural producers and further training institutions that is represented in the paper. This approach solves two main problems related to the quality of staff training and their deficit.

В 2012 г. было принято постановление правительства Российской Федерации «О Государственной программе развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013–2020 годы» № 717 от 14.07.2012 [1], в котором подробно были раскрыты цели и задачи, поставленные Правительством РФ, для повышения уровня развития сельского хозяйства. В настоящее время наблюдается приток денежных вливаний со стороны государства в развитие сельского хозяйства [2, 3] и, как следствие, – некоторые положительные сдвиги в технической и технологической модернизации сельскохозяйственного производства [4]. При этом возможность применения в сельскохозяйственных организациях новой высокопроизводительной техники и инновационных технологий для производства конкурентоспособной продукции зависит в первую очередь от качества кадров.

Однако существующий низкий качественный уровень специалистов и рабочих сельскохозяйственных предприятий, вызванный множеством причин (ухудшение демографической ситуации и резкое падение уровня жизни сельского населения, ослабление системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров по профессиям сельского хозяйства, разбалансированность аграрного рынка труда и т. д., хотя некоторые положительные сдвиги в настоящее время и наблюдаются по указанным направлениям) является одним из главных сдерживающих факторов развития сельскохозяйственной отрасли страны [5–7].

Сегодня аграрный рынок труда стабилизируется медленно, социально-ориентированные отношения развиты слабо. За многие годы преобразований, которые происходили в России, сельхозтоваропроизводители практически выпали из звена профессиональной подготовки кадров. В настоящее время только малая часть предприятий сферы АПК начинает накапливать опыт взаимовыгодного сотрудничества с учреждениями системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров. Остальная часть работодателей остается пассивной в вопросах подготовки специалистов и рабочих.

В ходе прямой линии с Президентом РФ, которая состоялась 16 апреля 2015 г., В.В. Путин отметил, что одним из ключевых элементов роста экономики на ближайшее время является подготовка профессиональных кадров, особенно сферы производства [8]. В своих выступлениях он неоднократно призывал работодателей принимать активное участие в подготовке кадров, так как они в конечном итоге являются «потребителями этого продукта» [9].

Целью исследования является изучение современного состояния процесса взаимодействия предприятий АПК Омской области с учреждениями, осуществляющими подготовку кадров сельскохозяйственного профиля, выявление проблем по данному вопросу и разработка системы взаимодействия между работодателями и учреждениями, ведущими профессиональную подготовку кадров для АПК региона.

ОБЪЕКТЫ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЙ

Объектом исследования выступает процесс профессиональной подготовки кадров для АПК региона как многофункциональной и многоуровневой системы.

В работе применялись следующие методы исследования: абстрактно-логический, монографический, системный подход, экономико-статистический, конъюнктурного обследования.

Метод конъюнктурного обследования позволяет исследовать процессы, которые невозможно проанализировать на основе данных статистической отчетности; содержит качественные оценки и суждения опрашиваемых; дает информацию об эффективности мер, принимаемых федеральными и региональными органами государственной власти.

Метод конъюнктурного обследования применялся для исследования качества кадрового обеспечения сельскохозяйственных предприятий Омской области (декабрь 2015 – январь 2016 гг.). Анкетирование 63 (21,5%) сельскохозяйственных предприятий было проведено в 17 районах области. Проведенный анализ выборочной совокупности показал, что структура выборки практически соответствует структуре

генеральной совокупности (сформированная выборка представляет генеральную совокупность в уменьшенном масштабе), т. е. выборка является репрезентативной.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЙ

Авторами было проведено исследование качества специалистов и рабочих, принятых на ра-

боту в сельскохозяйственные предприятия региона (Омская область) за последние 3 года (2014–2016). Необходимо отметить, что из обследованных сельскохозяйственных предприятий Омской области 92,06 % указали, что принимали на работу новых сотрудников с 2014 г., соответственно оставшиеся 7,94 % – не принимали.

В табл. 1 приведена структура принятых на работу с 2014 г. специалистов и рабочих.

Таблица 1

Структура специалистов и рабочих, поступивших в сельскохозяйственные предприятия с 2014 г. (по данным мониторинга), %
The structure of specialists and blue-collar workers employed at agricultural enterprises since 2014 (the data of monitoring), %

Показатель	Зона				Итого по области
	степная	южная лесостепная	северная лесостепная	северная	
Количество поступивших специалистов, всего	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
В том числе					
агроном	9,43	9,89	11,76	10,00	9,94
зоотехник	5,66	3,30	5,88	-	4,09
экономист	7,55	4,40	17,65	10,00	7,02
бухгалтер	18,87	18,68	29,41	20,00	19,88
инженер	11,32	12,09	5,88	10,00	11,11
технолог	3,77	2,20	-	-	2,34
другие	43,40	49,45	29,41	50,00	45,61
Количество поступивших рабочих, всего	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
В том числе					
отрасль растениеводства	59,85	54,32	35,35	54,55	55,03
отрасль животноводства	40,15	45,68	64,65	45,45	44,97

По данным проведенного исследования было установлено, что менее половины (47,95%) поступивших специалистов имеют высшее образование, 28,65 – среднее профессиональное; 9,36 – начальное профессиональное, а 14,04% закончили только среднюю школу; 16,50% рабочих

имеют среднее профессиональное образование; 34,01% начальное профессиональное и 47,91% закончили среднюю школу (в разрезе по отраслям: 39,01% поступивших работников растениеводства и 58,79 – животноводства имеют только среднее образование (школа)) (рис. 1).

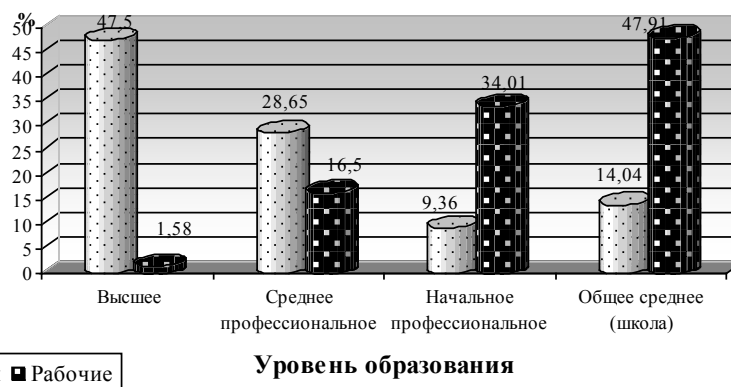


Рис. 1. Уровень образования поступивших с 2014 г. в сельскохозяйственные предприятия Омской области специалистов и рабочих (по данным обследования)

The degree of the staff employed at agricultural enterprises of Omsk region (the data of monitoring)

Доля поступивших в сельскохозяйственные предприятия региона специалистов до 30 лет занимает наибольший удельный вес (36,26%), на втором месте (32,16%) удельный вес специалистов от 41 до 55 лет; на третьем (22,22%) – от 31 до 40 лет. Доля поступивших рабочих от 31 до 40 лет

занимает наибольший удельный вес (40,51%) от общего количества поступивших на работу производственных кадров, 34,29% составляют рабочие от 41 до 55 лет, 18,39 – молодежь (возраст до 30 лет), 6,89% – рабочие возрастом свыше 55 лет (рис. 2).

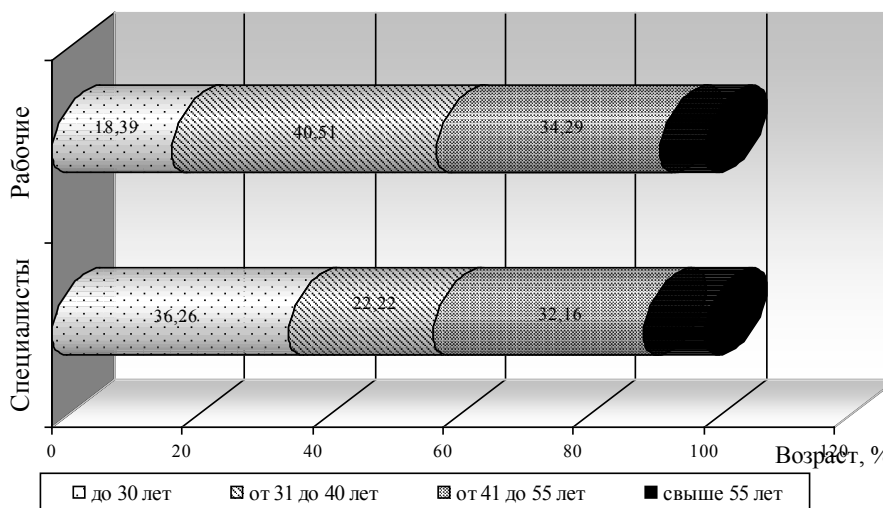


Рис. 2. Возрастная структура поступивших с 2014 г. в сельскохозяйственные предприятия Омской области специалистов и рабочих (по данным обследования)

Age of the staff employed at agricultural enterprises of Omsk region since 2014 (the data of monitoring)

В сельскохозяйственных организациях наблюдается острая нехватка специалистов с высшим образованием, и приходится принимать на различные должности специалистов даже людей без соответствующего профессионального образования. Также отмечается потребность в рабочих, которые бы имели какое-либо профессиональное образование, так как практически половину кадров рабочих профессий в сельскохозяйственных организациях составляют рабочие, которые окончили только среднюю школу.

Как мы видим, за годы преобразований в сельском хозяйстве резко вырос дефицит высококвалифицированных специалистов и рабочих из-за недостатка инвестиций в кадровый потенциал и неслаженного функционирования субъектов аграрного рынка труда: органов исполнительной власти, учреждений системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров сельскохозяйственного профиля, предприятий сферы АПК – работодателей [10, 11].

Многие работодатели отмечают, что стандартные методы обучения не позволяют в должной мере решить проблему подготовки молодых специалистов – принятых работников все равно приходится переподготавливать на местах, преоб-

разовывать теоретические представления в практические навыки и технологии. Обучение, повышение квалификации вчерашних выпускников и сотрудников вообще ощущается сегодня работодателями как стратегически важная задача [12].

На рис. 3 и 4 представлен уровень удовлетворенности работодателей теоретической и практической подготовкой работников, принятых на работу с 2014 г.

Полностью удовлетворены уровнем теоретической подготовки работников в среднем от 22 до 36% опрошенных руководителей сельскохозяйственных предприятий, а уровнем практической подготовки – от 17 до 42%.

Руководители 20,63% опрошенных сельскохозяйственных организаций указали причины неудовлетворенности уровнем теоретической и практической подготовки работников: так, 76,92% из данных руководителей отметили, что не удовлетворены уровнем теоретической подготовки работников, так как они не владеют знаниями в области новейших достижений науки и техники, а 30,77 – что работники поверхностно владеют теоретическими знаниями. Также 76,92% из данных руководителей отметили, что полностью не удовлетворены уровнем практической под-

готовки работников, а 30,77 – указали, что у работников вообще отсутствует практическая подготовка, и это понятно, так как только около 60%

рабочих растениеводства и 40% рабочих животноводства имеют какое-либо профессиональное образование.

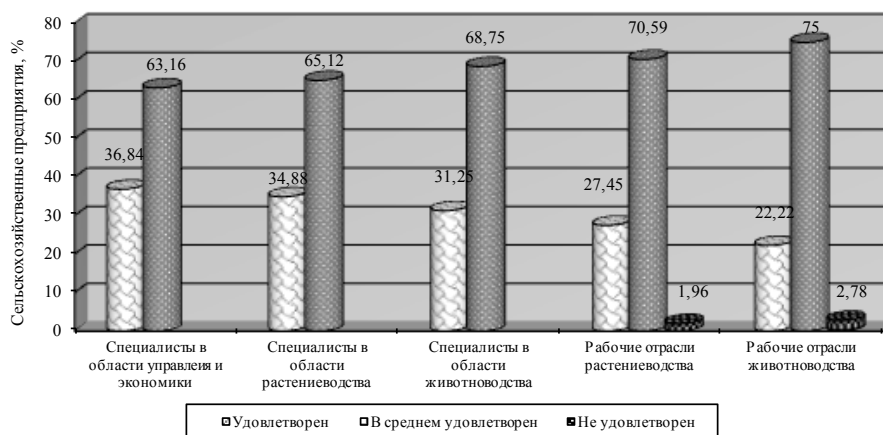


Рис. 3. Уровень удовлетворенности работодателей теоретической подготовкой работников, принятых на работу с 2014 г. (по данным мониторинга)

The level of employers' satisfaction with theoretical skills of the staff employed at agricultural enterprises since 2014 (the data of monitoring)

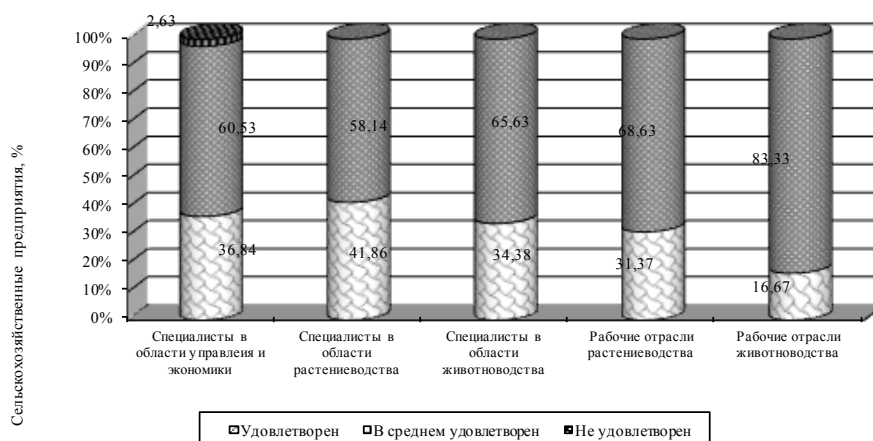


Рис. 4. Уровень удовлетворенности работодателей практической подготовкой работников, принятых на работу с 2014 г. (по данным мониторинга)

The level of employers' satisfaction with practical skills of the staff employed at agricultural enterprises since 2014 (the data of monitoring)

По ожиданиям работодателей от специалистов на первом месте – высокий уровень практических знаний и навыков (74,6%), на втором – дисциплина и исполнительность (69,84), на третьем – опыт работы (55,56%). По ожиданиям работодателей от рабочих на первом месте – дисциплина и исполнительность (84,13%), на втором – высокий уровень практических знаний и навыков (74,6), на третьем – опыт работы (52,38%).

По данным мониторинга, более 84% руководителей опрошенных сельскохозяйственных организаций считают целесообразным иметь прямые связи с учебными заведениями, ведущими подготовку по профильным для хозяйства специальностям, остальные – нет.

Направления сотрудничества сельскохозяйственных предприятий с образовательными учреждениями представлены в табл. 2.

Таблица 2

Направления сотрудничества сельскохозяйственных предприятий с образовательными учреждениями, % от количества опрошенных

The ways of cooperation between agricultural enterprises and institutions, % of the total interviewed

Направления сотрудничества	Вузы	СПО
Заключение целевых договоров на подготовку	23,81	6,35
Участие в организации и проведении профориентационных мероприятий (конкурсов профессионального мастерства, дней открытых дверей и т.д.)	3,17	1,59
Организация стажировок, практик на предприятии для обучающихся	26,98	19,05
Участие в учебном процессе образовательных учреждений (разработка программ, участие в государственной аттестации и др.)	1,59	-
Выплата дополнительной стипендии лучшим обучающимся	-	-
Обновление материально-технической базы учебных мастерских, лабораторий образовательных учреждений	-	-
Организация стажировок для преподавателей	1,59	-

Основным направлением сотрудничества сельскохозяйственных предприятий с образовательными учреждениями является организация стажировок, практик на предприятии для обучающихся, при этом с вузами по данному направлению сотрудничают всего около 27% опрошенных хозяйств, с учреждениями среднего профессионального образования – 19. Также необходимо отметить, что инициатива на сотрудничество чаще исходит от самих образовательных учреждений, нежели от сельскохозяйственных предприятий региона. При этом, по данным мониторинга, сотрудничают с образовательными учреждениями в основном крупные сельскохозяйственные организации

(с численностью работников до 250 человек и выше).

Таким образом, складывается следующая ситуация: всем сельскохозяйственным предприятиям необходимы кадры, которые обладают высоким уровнем практических знаний и навыков, но при этом реально так или иначе сотрудничают по данному вопросу с учреждениями профессиональной подготовки кадров лишь около четверти из них.

Для того чтобы выйти из сложившейся ситуации, необходимо сформировать систему взаимодействия между работодателями и учреждениями, ведущими профессиональную подготовку кадров для АПК региона (например, Омским ГАУ и СПО региона) (рис. 5).

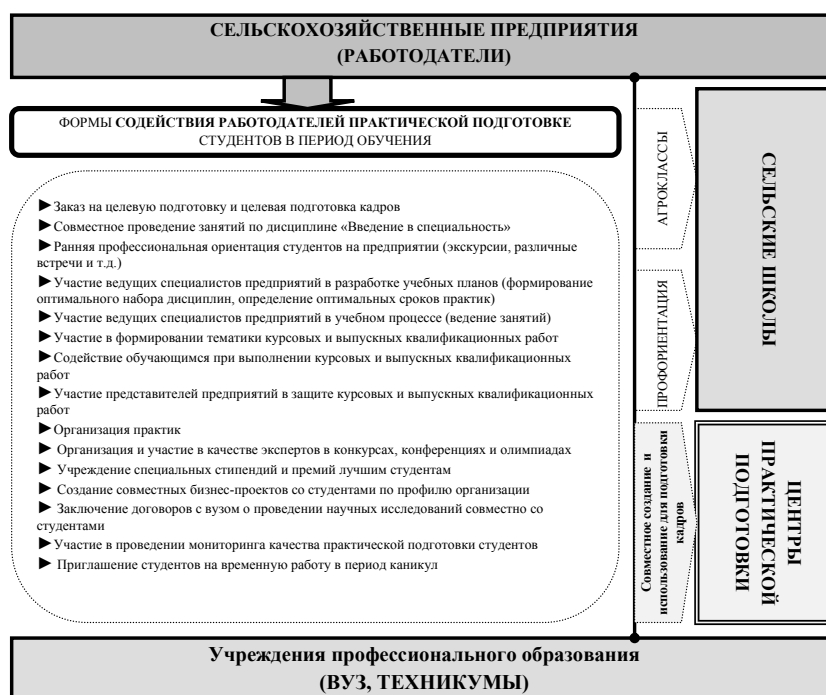


Рис. 5. Практико-ориентированный подход работодателей в системе подготовки кадров для АПК региона
Practice-oriented approach of employers in the system of agribusiness staff training for Omsk region

Основным стимулом формирования долгосрочных партнерских отношений между образовательными учреждениями, ведущими подготовку кадров для АПК региона, и сельскохозяйственными предприятиями должна стать взаимная заинтересованность в повышении качества подготовки специалистов и рабочих. Мы считаем, что необходимо развивать целевую подготовку студентов, что позволит решить вопросы, связанные с прохождением практики, трудоустройством, ранней адаптацией студентов и социальной поддержкой.

На региональном уровне в целях совершенствования системы практической подготовки кадров для АПК необходимо:

1) формирование единого аграрного образовательного пространства, где в целях качественной подготовки кадров для АПК региона должны слаженно взаимодействовать: органы государственной власти региона (министерства сельского хозяйства и продовольствия, образования и науки, труда и социального развития и правительство региона); образовательные учреждения (сельские школы, учреждения среднего профессионального и высшего образования сельскохозяйственного профиля); учреждения переподготовки и повышения квалификации; научно-производственные и научные учреждения сельскохозяйственного профиля (опытные станции, НИИ) и предприятия АПК региона (работодатели);

2) создание центров практической подготовки кадров для АПК (совместно органы государственной власти и местного самоуправления, учреждения системы подготовки кадров и работодатели);

2) совершенствование и развитие практико-ориентированного подхода работодателей в системе подготовки кадров для АПК региона;

3) максимальная адаптация образовательных программ учреждений системы подготовки кадров к требованиям, предъявляемым работодателями (набор дисциплин, сроки практик и т.д.).

ВЫВОДЫ

1. Экономическая эффективность сельскохозяйственного производства во многом определяется степенью государственного регулирования отрасли и в значительной степени зависит от обеспечения его высококвалифицированными кадрами.

2. В настоящее время кадровое обеспечение сельскохозяйственного производства не отвечает современным требованиям как в количественных, так и в качественных показателях. Проблемы обеспечения сельскохозяйственной отрасли квалифицированными руководителями, специалистами, рабочими многие годы остаются острыми.

3. Реформы, проводимые до недавнего времени в стране, негативно повлияли на систему подготовки кадров. Работодатели практически выпали из звена профессиональной подготовки кадров.

4. Сегодня сельскохозяйственные предприятия должны стать равноценными участниками в системе подготовки кадров для сферы АПК. Они должны совместно с образовательными учреждениями активно вести профориентационную работу, участвовать в создании агроклассов, содействовать образовательным учреждениям в практической подготовке кадров.

5. Практико-ориентированный подход работодателей в системе подготовки кадров для АПК региона, во-первых, позволит повысить качество практической подготовки специалистов и рабочих, а во-вторых, снизить их дефицит.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. *О Государственной программе развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013–2020 годы: постановление Правительства РФ № 717 от 14.07.2012* [Электрон. ресурс]. – М., 2016. – Режим доступа: <http://www.mcx.ru> (дата обращения: 02.10.2016).
2. *Богданов Г. А., Рахматуллина А. Р.* Государственная поддержка и инвестиции в сельское хозяйство // *Наука XXI века: актуальные направления развития.* – 2016. – № 1–1. – С. 50–52.
3. *Кулистикова Т.* Сценарии развития сельского хозяйства в 2016 году [Электрон. ресурс] // *Агроинвестор.* – М., 2016. – Режим доступа: <http://www.agroinvestor.ru/analytcs/article/22821-rost-v-predelakh-3-stsenarii-razvitiya-selskogo-khozyaystva-v-2016-godu/full/#cut>. – (Дата обращения: 05.09.2016).
4. *Шелковников С. А., Петухова М. С.* Оценка эффективности государственной поддержки технической модернизации сельского хозяйства // *Экономика и бизнес: теория и практика.* – 2015. – № 1. – С. 122–125.

5. *Белая Н. В.* Формирование человеческого капитала АПК: проблемы и перспективы // Вестн. АГАУ. – 2013. – № 6 (104). – С. 113–117.
 6. *Нардина С. А.* Проблемы воспроизводства конкурентоспособных рабочих сельского хозяйства // Вестн. ОмГАУ. – 2011. – № 1. – С. 114–118.
 7. *Баланс трудовых ресурсов в прогнозировании развития сельской местности: региональный аспект: монография / В. Ф. Стукач [и др.].* – Омск: Изд-во ФГБОУ ВПО ОмГАУ им. П. А. Столыпина, 2014. – 131 с.
 8. *Путин: подготовка кадров – один из ключевых элементов роста экономики* [Электрон. ресурс] // РИА Новости. – М., 2015. – Режим доступа: <https://ria.ru/society/20150416/1058907027.html>. – (Дата обращения: 26.09.2016).
 9. *В. Путин хочет привлечь бизнес к выработке решений о подготовке кадров* [Электрон. ресурс] // РИА Новости. – М., 2016. – Режим доступа: <http://www.mbchita.ru/news/2016-god/mart/v-putin-hochet-privlech-biznes-k-virabotke-reshenii-o-podgotovke-kadrov.html>. – (Дата обращения: 26.09.2016).
 10. *Приоритеты реализации стратегии инновационного развития регионального АПК: монография / А. Л. Полтарыхин [и др.].* – Барнаул: Азбука, 2013. – 201 с.
 11. *Современные тенденции и перспективы подготовки специалистов для инновационной экономики: монография / под общ. ред. Е. А. Ободковой.* – Ярославль: Изд-во ФГБОУ ВПО Гос. акад. промышл. менеджмента им. Н. П. Пастухова, 2013. – 388 с.
 12. *Яркова Т. М.* Состояние кадрового обеспечения сельского хозяйства России // Перм. аграр. вестн.: науч.-практ. журн. – 2015. – № 12. – С. 103–109.
1. *Postanovlenie Pravitel'stva RF № 717 ot 14.07.2012* [Government regulation]. Moscow, 2016: <http://www.mcx.ru> (data obrashcheniya: 02.10.2016).
 2. Bogdanov G. A., Rakhmatullina A. R. *Nauka XXI veka: aktual'nye napravleniya razvitiya*, no. 1–1 (2016): 50–52. (In Russ.)
 3. Kulistikova T. *Agroinvestor*. Moscow, 2016: <http://www.agroinvestor.ru/analytics/article/22821-rost-v-predelakh-3-stsenarii-razvitiya-selskogo-khozyaystva-v-2016-godu/full/#cut> (data obrashcheniya: 05.09.2016). (In Russ.)
 4. Shelkovnikov S. A., Petukhova M. S. *Ekonomika i biznes: teoriya i praktika*, no. 1 (2015): 122–125. (In Russ.)
 5. Belaya N. V. *Vestnik Altayskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta*, no. 6 (104) (2013): 113–117. (In Russ.)
 6. Nardina S. A. *Vestnik Omskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta*, no. 1 (2011): 114–118. (In Russ.)
 7. Stukach V. F. i dr. *Balans trudovykh resursov v prognozirovanii razvitiya sel'skoy mestnosti: regional'nyy aspekt* [The balance of labor resources in predicting the development of rural areas: the regional dimension]. Омск: Изд-во ФГБОУ ВПО ОмГАУ им. П. А. Столыпина, 2014. 131 p.
 8. *RIA Novosti*. Moscow, 2015: <https://ria.ru/society/20150416/1058907027.html> (data obrashcheniya: 26.09.2016). (In Russ.)
 9. *RIA Novosti*. Moscow, 2016: <http://www.mbchita.ru/news/2016-god/mart/v-putin-hochet-privlech-biznes-k-virabotke-reshenii-o-podgotovke-kadrov.html> (data obrashcheniya: 26.09.2016). (In Russ.)
 10. Poltarykhin A. L. i dr. *Prioritety realizatsii strategii innovatsionnogo razvitiya regional'nogo APK* [Priorities for Innovation Strategy Implementation of regional agrarian and industrial complex]. Barnaul: Azbuka, 2013. 201 p.
 11. *Sovremennye tendentsii i perspektivy podgotovki spetsialistov dlya innovatsionnoy ekonomiki* [Current trends and prospects of training for the innovation economy]. Pod obshch. red. E. A. Obodkovoy. Yaroslavl': Изд-во ФГБОУ ВПО Государstvennaya akademiya promyshlennogo menedzhmenta im. N. P. Pastukhova, 2013. 388 p.
 12. Yarkova T. M. *Permskiy agrarnyy vestnik*, no. 12 (2015): 103–109. (In Russ.)