



ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

Бочарова Е.В., к.социол.н, ИАГП РАН

Формирование и развитие профессиональных компетенций работников сельского хозяйства определяется взаимопереплетающимися факторами внешней среды и внутреннего потенциала. Действие факторов зачастую происходит разнонаправлено, но в совокупности образуют систему, поскольку действие каждого показателя по отдельности теряет свою определенность. Изучение и анализ этих факторов является одним из важнейших направлений в рамках мероприятий по управлению развитием профессиональных компетенций сотрудников. Это связано с тем, что разработка решений по преодолению комплекса социальных ограничений должна опираться на беспристрастное, развернутое, опирающееся на достоверные факты осмысление внешней среды и внутреннего потенциала.

Ключевые слова: компетенция, сельское хозяйство, работники, кадровое обеспечение

THE MAIN FACTORS OF THE DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCES OF AGRICULTURAL WORKERS

Bocharova E.V., candidate of sociological sciences, IAgP RAS

The formation and development of professional competences of agricultural workers is determined by intertwining factors of the external environment and internal potential. The action of factors often takes place in different directions, but in the aggregate they form a system, since the effect of each indicator by itself loses its certainty. The study and analysis of these factors is one of the most important areas in the framework of measures for the management of the development of professional competencies of employees. This is due to the fact that the development of solutions for overcoming the complex of social constraints should be based on an impartial, detailed, based on reliable facts of the external environment and internal potential understanding.

Keywords: competence, agriculture, employees, staffing

Введение.

Активное преобразование сельского хозяйства Российской Федерации и процессы модернизации [1,2] ставят перед руководством предприятий задачи по привлечению в отрасль настоящие высококомпетентные кадры, которые выведут АПК на новый виток развития.

Социально-трудовые отношения занимают важное место в системе жизнедеятельности человека, предопределяя его социальный статус в обществе, уровень материального благосостояния, образ жизни, окружение и психологическую атмосферу в коллективе. Достойный труд отличается высокоэффективными результатами, достойной заработной платой, социально-правовой защищенностью, возможностью гармоничного развития работника в условиях равноправия и социального партнерства. Одним из значимых компонентов достойного труда является компетенция работников, как совокупность взаимодополняемых качеств, а именно полученных знаний, умений, профессиональных навыков, способов выполнения трудовой деятельности, характеристик личности. Именно высокий уровень компетенций позволяет работникам иметь ожидаемую траекторию профессионального и личностного развития.

В аграрном секторе экономики имеется своя специфика в построении социально-трудовых отношений, т.к. сельское хозяйство функционирует в своеобразных условиях, которые и накладывают свои особенности на производственные отношения. Современный подход к оценке профессиональных компетенций исходит из необходимости выявления совокупности различных факторов, которые влияют на содержание труда сотрудников с целью повышения эффективности выполняемой работы. Это может помочь при дальнейшем обосновании и разработке рекомендаций по формированию, реализации и развитию механизма



совершенствования профессиональных компетенций работников в сельском хозяйстве нашей страны.

Таким образом, **целью исследования** является оценка степени влияния основных факторов внешней среды и внутреннего потенциала, оказывающих воздействие на характер развития профессиональных компетенций работников аграрного комплекса.

Методика исследования. На основе экономико-статистических, аналитических данных Федеральной службы государственной статистики РФ проанализированы основные показатели, характеризующие качественный состав и условия труда специалистов сельского хозяйства.

Основное содержание.

Внешние по отношению к сотрудникам факторы – это совокупность внешних условий, которые воздействуют за пределами и внутри предприятия, влияющие на развитие профессиональных компетенций. К их числу относятся:

- экономические факторы, которые обусловлены предпочтительным экономическим положением потребителей. Повышенный спрос на производимую сельскохозяйственную продукцию стимулирует рост занятости, сказывается на состоянии рабочих мест, уровне заработной платы в отрасли;
- социальные факторы – это постоянно изменяющиеся ценности, установки, отношения, ожидания и нравы в обществе;
- правовые факторы, регулирующие трудовые отношения, охрану труда, материальное вознаграждение, социальную защищенность работников и их семей;
- информационные факторы, которые являются наиболее важными для успешного функционирования предприятий в современной рыночной экономике;
- природно-климатические условия - наличие благоприятных экологических условий для успешного функционирования аграрной сферы;
- успешное регулирование миграционных процессов;
- мониторинг профессионально-квалификационного уровня аграрных кадров.

В настоящее время внешние факторы (политические, демографические, технологические, инновационные) и другие, которые активно влияют на профессиональную компетенцию работников в сфере сельского хозяйства, изучены ведущими социологами и экономистами (Тощенко Ж.Т. [3], Бондаренко Л.В. [4], Долгушин Н.К. [5] и др.).

Внутренние факторы, влияющие на изменение компетенции сотрудников, это человеческий капитал, который способен эффективно реализовывать свой потенциал через развивающуюся систему взаимоотношений. Они создаются непосредственно на рабочем месте. Среди них:

- система стимулирования труда (применяемая на данном предприятии система оплаты труда, наличие стимулирующих надбавок и премий, возможность дополнительного заработка, действующие социальные гарантии и льготы);
- условия и организация труда на рабочем месте (влажность, температурный режим, запыленность, вибрация, шум и т.д.);
- роль профсоюзов, как одного из институтов защиты работника перед работодателями и управляющими структурами;
- производственные отношения внутри коллектива, которые оказывают большое влияние на характер приоритетов развития профессиональных компетенций через такие показатели как социально-психологические взаимоотношения, отношение менеджмента к подчиненным, участие работников в управлении организацией;
- наличие формальных и неформальных групп в коллективе, которые различаются между собой по характеру внутренних связей и влияют на достижение поставленных руководством компании целей;



- стиль руководства, как способ воздействия руководителя на подчиненных, является одним из важнейших факторов успешной деятельности организации, наиболее оптимальной реализации потенциальных возможностей отдельных работников и коллектива в целом;

- перспектива карьерного роста как один из факторов конкурентоспособности сотрудников способствует развитию профессиональной компетенции через такие механизмы, как: планирование карьеры, выявление неформальных лидеров и работы с ними, поощрение непрерывного образования, повышение квалификации, аттестация сотрудников и т.д.;

- кадровая политика на предприятии.

Рассмотрим более подробно вышеперечисленные факторы.

По данным статистики кадровый потенциал предприятий в сельском хозяйстве оценивается в первую очередь уровнем образования (рис. 1).

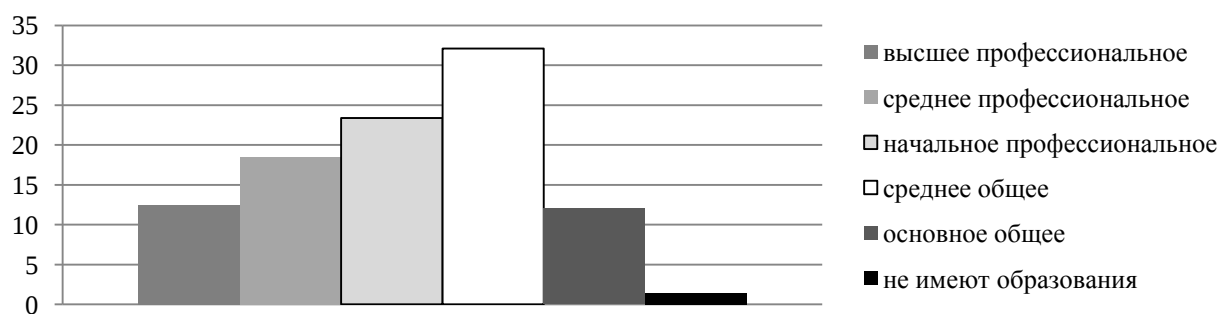


Рисунок 1 - Структура постоянных работников по уровню образования в сельском хозяйстве, лесном хозяйстве, охоте, рыболовстве в 2017 году

Составлено по: Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018: Стат. сб./Росстат. М., 2018. С. 57

Около трети работников в аграрном секторе не имеют профессионального образования. В основном в отрасли трудятся полупрофессионалы, которые освоили основные навыки и умения на рабочем месте, без овладения основ научных знаний по профессии. Причины этого явления общеизвестны. Происходит сокращение количества сельскохозяйственных организаций, цена рабочей силы значительно занижена, организации экономят на обучении сотрудников. Молодежь, получившая сельскохозяйственное образование, ищет работу, не связанную с профессиональными интересами (табл. 1).

Таблица 1 - Структура выпускников, окончивших организации профессионального образования по направлению «Сельское и рыбное хозяйство», по связи работы с полученной профессией (специальностью) (в процентах)

Образование	2015 год		2017 год	
	связана	не связана	связана	не связана
Высшее	56,4	43,6	52,2	47,8
Среднее профессиональное по программе подготовки специалистов среднего звена	39,8	60,2	36,6	63,4
Среднее профессиональное по программе подготовки квалифицированных рабочих	34,0	66,0	48,2	51,8

Составлено по: Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018: Стат. сб./Росстат. М., 2018. С. 86.

Слабая система социальной защиты, отсутствие современной инфраструктуры и другие факторы остро ставят проблему обеспеченности отрасли специалистами, получившими сельскохозяйственное образование. Согласно данным мониторинга рабочей силы, общей тенденцией для специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих является поиск работы, не связанной с полученной специальностью. В 2017 году количество специалистов с



высшим образованием, трудоустроившихся в сельскохозяйственные организации, уменьшилось на 4% по сравнению с 2016 годом.

Проведенный анализ показывает, что в сельскохозяйственной отрасли сохраняются сложные условия труда. В АПК РФ удельный вес численности работников, занятых на опасных и вредных производствах, составляет 30,8%. Испытывают физические перегрузки, связанные с тяжестью трудового процесса 15,8% работников, при этом количество женщин превосходит количество мужчин по этому показателю на 1%. Ощущают нервно-психические перегрузки, связанные с напряженностью трудового процесса, 5,2% труженников сельского хозяйства России (табл.2). Эмоциональная возбудимость связана с монотонностью труда и может спровоцировать монотонию, т.е. состояние сниженной работоспособности. Для успешного функционирования предприятий необходимо создать благоприятные условия работы для сотрудников [6].

Таблица 2 - Удельный вес численности работников аграрного сектора, занятых на вредных и (или) опасных условиях труда, по воздействующим факторам, 2016 год

Занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Занятые под воздействием факторов производственной среды										Занятые под воздействием факторов трудового процесса	
		шума, ультра-и инфразвука	вибрации	аэрозолей преимущественно фиброгенного действия	химического фактора	неионизирующего излучения	ионизирующего излучения	микроклимата	световой среды	биологического фактора	тяжести	напряженности
Всего	30,8	9,1	4,9	2,1	5,5	0,5	0,1	4,9	5,0	2,4	15,8	5,2
Мужчины	32,0	11,4	7,7	2,2	6,0	0,6	0,1	4,4	4,5	1,8	15,4	6,6
женщины	28,8	5,4	0,5	1,8	4,7	0,5	0,1	5,8	5,9	3,3	16,3	3,1

Составлено по: Труд и занятость в России. 2017: Стат.сб. / Росстат. М., 2017. С. 171

Важной составляющей эффективного роста профессиональных компетенций является система стимулирования труда, направленная на улучшение производительности за счет проявления профессиональных качеств и инициативы. Стимулирование бывает материальное и нематериальное. Первый метод можно разделить на прямое стимулирование (заработная плата, премирование, надбавки) и косвенное в виде предоставляемых социальных гарантий (спортивно-оздоровительные мероприятия, компенсация части кредитов, медицинское страхование, санаторно-курортное лечение, питание, транспортное обслуживание). Нематериальные методы поощрения работников включают вручение грамот, выпелов, размещение фотографий на досках почета, публичные поощрения и т.д. Это отнюдь не альтернатива финансовым компенсациям, но в кризисные моменты способствует ощущению социальной защищенности и благополучия, что обеспечивает работнику определенную степень свободы, предоставляет возможность наиболее качественно выполнять профессиональные задачи, раскрывать трудовой потенциал. Денежные выплаты являются в сельском хозяйстве главным «рычагом» стимулирования.

В нашей стране цена труда работника сельского хозяйства очень низкая. Так, среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников сельского хозяйства составляет 25671 руб. [7], что по сравнению со среднероссийским уровнем, немногим более 60% - является неприлично низким. При этом по количеству фактически отработанного времени за год на рабочих местах отрасль занимает второе место после торговли. Следует также обратить внимание на задержки по выплате заработной платы. Задолженность по заработной плате на 1 января 2019г. имела перед 36,7 тысячами человек, из них 52% – работники обрабатывающих производств; 17% – строительства; 8% – транспорта; 7% – сельского хозяйства и т.д. [8]. Рассчитывать на существенные изменения в оплате и стимулировании труда в аграрной отрасли весьма затруднительно.



Специфика сельскохозяйственного производства состоит в том, что результаты работы оцениваются в конце календарного года. Денежные средства в течение года ограничены, в связи с этим необходимо более взвешено приводить в соответствие размеры оплаты с конечным результатом труда. Сезонность работ является еще одной особенностью, которая требует разделения заработной платы на части с целью гарантированных выплат сотрудникам в течение всего года. По мнению Г.Н. Литвиненко [9], необходимо разделить оплату труда на основную и дополнительную на основе интегрального показателя вклада человеческого потенциала. Этот показатель выражается в баллах, благодаря чему можно проранжировать вклад работника в достижение целей организации. Мы считаем, что с помощью этой величины можно также определить сотрудников, обладающих наибольшим уровнем профессиональной компетенции и пропорционально премировать их.

Регулирование системы трудовых отношений, особенно в части оплаты труда, показывает, что в нашей стране в последние годы приняты определенные меры, однако по некоторым показателям условия достойного труда не соблюдены.

Одной из причин тяжелых условий труда и неразвитой системы стимулирования работников сельскохозяйственных организаций является их незащищенность перед работодателями по причине слабой профсоюзной поддержки. Как известно, основы нормативно-правовых взаимоотношений в трудовой сфере реализуются через социальное партнерство между работодателем, работником, органами власти и местного самоуправления. Работники сельского хозяйства не имеют необходимой информации о своих законных правах. Это не только их вина, но также бездействие структур, уполномоченных контролировать трудовые отношения. Профсоюзы отсутствуют во многих сельскохозяйственных организациях или действуют неоправданно пассивно, что не позволяет работникам своевременно донести претензии и жалобы до внимания вышестоящих органов. В нашей стране Федерация независимых профсоюзов объединяет 21,1 млн. человек, однако деятельность отдельных комитетов превратилась в заполнение отчетов. Общероссийской общественной организации Профессиональный союз работников агропромышленного комплекса Российской Федерации необходимо более активно действовать и требовательнее относиться к работодателям. Работник должен быть уверен в легитимности трудового договора, размере и сроках перечисления заработной платы, социальных гарантиях и льготах.

Нормативно это закреплено в Трудовом кодексе Российской Федерации (Статья 53 ТК РФ) [10]. Ведущими формами участия, в том числе работников аграрного профиля в управлении организацией, являются:

- учет мнения представительного органа работников (профсоюза) по вопросам принятия и утверждения нормативных актов;
- получение от администрации предприятия информации, которая затрагивает интересы сотрудников;
- обсуждение вопросов по работе организации, а также внесение предложений по ее совершенствованию;
- личное участие в разработке и принятии коллективных договоров.

Работники сельскохозяйственных предприятий имеют право получать от работодателя информацию по вопросам ликвидации организации или реорганизации, изменения условий труда, дополнительного образования и т.д. По вышеперечисленным вопросам сотрудники могут вносить свои предложения, а также участвовать в заседаниях органов управления.

В сельскохозяйственных организациях для решения внутренних вопросов складываются как формальные (действующие на основе принятой организационно-хозяйственной документации), так и неформальные (существующие на основе межличностных отношений и действующие стихийно) группы.

Образцовым состоянием трудового коллектива выступает такое, где формальные и неформальные группы предельно соответствуют. Такое состояние структур способствует единству коллектива и вызывает существенный производственный рост. При разобщенности



формальных и неформальных структур, когда руководитель не обладает ключевыми компетенциями, определяющими его эффективность как лидера, в коллективе может сложиться противостояние, которое ухудшает работу. Основой успешности хорошего управленца выступают наряду с профессиональными, общекультурные компетенции, связанные с его убеждениями, мотивированностью и личностными особенностями [11]. Труды западных ученых, исследующих компетенции в области управления, показали, что лучшие менеджеры, независимо от сферы деятельности, обладают схожими компетенциями [12, 13, 14]. Они отличаются аналогичными характеристиками, являющимися основой их успешности.

Способность воздействовать на подчиненных и оказывать на них влияние с целью увеличения эффективности работы предприятия выступает основополагающей компетенцией. При этом управленцы делают это не для личной выгоды и не любой ценой. Другой особенностью управленцев является стиль управления. Большинство исследователей основываются на представлениях Курта Левина [15] и выделяют:

- авторитарный (директивный) стиль;
- коллегиальный (демократический) стиль;
- либеральный стиль.

Настойчивость в достижении поставленных целей, иногда вопреки мнению подчиненных, характеризует авторитарного руководителя. Управленец практически единолично принимает важные для организации решения, к мнению сотрудников не прислушивается. Основными методами управления являются приказы, замечания, выговоры. Подчиненные из-за тотального контроля не проявляют инициативы. При личном общении такие руководители допускают грубость и резкость. Контроль строгий и детальный, что приводит к снижению ответственности и самоконтроля работников и негативно сказывается на морально-психологическом климате в коллективе.

Коллегиальный стиль управления в сельском хозяйстве отличается распределением полномочий между руководителем и работниками. Руководитель интересуется мнением коллектива по важнейшим производственным вопросам. Общение происходит вежливо и доброжелательно, путем выявления пожеланий, нужд, интересов членов коллектива. В ходе взаимодействия руководитель получает важные предложения по проблемам совершенствования производства, улучшения условий труда. Сотрудники в регулярном порядке получают информацию по важным производственным вопросам. Руководитель заинтересован в повышении профессиональных компетенций работников, благоприятном психологическом климате.

Сильное влияние коллектива испытывает руководитель, использующий либеральный стиль управления. Как правило, такой руководитель предпочитает не рисковать, не вступать в конфликты, ограничивает свою ответственность. В то же время текущая работа не контролируется детально. Такой стиль руководства не распространен в аграрном секторе, предпочтителен в творческой среде, где сотрудники проявляют творческую неповторимость и автономность.

Как правило, успешные управленцы в своей практике комбинируют различные стратегии управления. Стиль руководства является важным ресурсом развития трудовой активности работников, развития организации, повышения профессиональных компетенций руководства и специалистов агропредприятий.

Ориентация на достижения является еще одной общей для успешных руководителей компетенцией. Это качество тесно связано с желанием повысить не только свою эффективность как руководителя, но и эффективность подчиненных. Мотивированность на качественное выполнение работы на протяжении всей управленческой деятельности тесно связана с такой компетенцией как коммуникация и сотрудничество. Работа в коллективе предполагает передачу полномочий таким образом, чтобы сочетание усилий всех работников приводило к эффекту синергии. Данный эффект предполагает успешность коллективных усилий по сравнению с простой суммой действий отдельно работающих сотрудников.



Вышеуказанные управленческие компетенции взаимосвязаны между собой и в наивысшей степени проявляются, когда сочетаются в одном человеке.

Кадровая политика на предприятии должна осуществляться по следующим направлениям:

- подбор и расстановка кадров;
- закрепление специалистов в сельскохозяйственном производстве через обеспечение комфортных условий труда и достойного уровня заработной платы;
- привлечение инвестиций для финансирования программ повышения квалификации работников;
- содействие творческому, производительному труду;
- совершенствование механизмов трудовой мотивации.

Выводы.

На рост профессиональных компетенций оказывают влияние личностные, внешние и внутренние факторы в совокупности. В то же время многие из них не подконтрольны управлению со стороны работодателей. Применительно к сфере сельскохозяйственного производства развитие профессиональных компетенций работников способствует росту конкурентных преимуществ через такие шаги как планирование и реализация карьеры, определение лидеров внутри коллектива и работа с ними, поощрение непрерывного образования сотрудников, продвижение по карьерной лестнице, аттестация работников, профессиональное обучение и переобучение. Подготовка таких специалистов предполагает дальнейшее развитие профессиональных компетенций непосредственно на рабочем месте. Важно расширение пространства трудоустройства в соответствии с полученной профессией при достойной оплате труда, обеспечение достойного уровня жизни, а также совершенствование профессионального мастерства через механизмы профессиональной подготовки и повышения квалификации, карьерный рост, обеспечение потребностей человека на уровне комфортного существования.

Список литературы:

1. Нечаева И.В. Перспективы развития малого аграрного предпринимательства // Научное обозрение. 2016. № 4. С. 100-104;
2. Нечаева И.В. Теория многофункциональности села в социокультурной проекции // Никоновские чтения. 2007. № 12. С. 31-33;
3. Тощенко Ж.Т. Предмет и структура социологии труда // Социологические исследования. 2003. №3. С. 48-58;
4. Бондаренко Л.В. Рынок труда специалистов сельского хозяйства / соавт. Г.Ф. Хоменко; Всерос. НИИ экономики сел. хоз-ва. М., 2004;
5. Долгушкин Н.К. Формирование кадрового потенциала в условиях многоукладного сельского хозяйства (Теория и практика): дис. д-ра экон. наук. М., 2001;
6. Бочарова Е.В. Удовлетворенность трудом работников старшего возраста // Проблемы и перспективы инновационного развития мирового сельского хозяйства Сборник статей VI Международной научно-практической конференции. ФГБОУ ВО СГАУ, 2016. С. 33-34;
7. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности // Российский статистический ежегодник. 2018: Стат.сб./Росстат. С. 147;
8. Просроченная задолженность по заработной плате на 1 января 2019 года. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d04/9.htm;
9. Литвиненко Г. Н. Негативные последствия глобализации экономики / Г.Н. Литвиненко // Сборник статей по материалам 72-й научно-практической конференции преподавателей по итогам НИР за 2016 г. «Научное обеспечение агропромышленного комплекса». Краснодар: КубГАУ им. И. Т. Трубилина, 2017. С. 591-592;



10. Статья 53. Основные формы участия работников в управлении организацией. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.trudkod.ru/chast-2/razdel-2/glava-8/st-53-tk-rf>;
11. Бочарова Е.В. Система компетенций работников агропромышленного комплекса // Историческая и социально-образовательная мысль. 2017. Т. 9 №5/1. С. 133- 140
12. Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы. - М.: Гиппо, 2008. - 352 с.;
13. Спенсер Л., Спенсер С. Компетенции на работе. - М.: Гиппо, 2010. - 384 с.;
14. Уиддет С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям. - М.: Гиппо, 2008. – 240 с.
15. Lewin K., Lippitt R., White R.K. Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created "Social Climates" // Journal of Social Psychology. - 1939. - № 2. - р. 269-299. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-factory-effektivnosti-v-povedencheskih-teoriyah-liderstva>