



СОЦИАЛЬНЫЕ ОРИЕНТИРЫ РАЗРАБОТКИ МЕХАНИЗМОВ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

Бочарова Е.В., к.социол.н., ИАГП РАН

Определены основные социальные ориентиры формирования и совершенствования профессиональных компетенций работников сельскохозяйственной отрасли, что необходимо для выработки кадровой стратегии агропромышленного сектора с целью обеспечения ведущих позиций национального АПК на внешних и внутренних рынках. В наиболее полной мере об эффективности сельскохозяйственной деятельности свидетельствуют базовые характеристики персонала, которые оказывают влияние как на реализацию внутренних резервов работающего, так и на развитие организации в целом. В ходе исследования определены основные направления стратегии развития профессиональных компетенций и механизмы реализации, включающие широкий комплекс деятельности на уровне территорий и предприятий.

Ключевые слова: компетенция, сельское хозяйство, работники, механизмы.

SOCIAL TERMS OF DEVELOPMENT OF DEVELOPMENT MECHANISMS OF PROFESSIONAL COMPETENCES OF AGRICULTURAL WORKERS

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

The article identifies the main social ways of the development and improvement of the professional competences of agricultural workers, which is necessary to develop a personnel strategy for the agro-industrial sector in order to ensure the leading positions of the national agricultural sector in foreign and domestic markets. Basic characteristics of personnel describe the effectiveness of agricultural activity in the most comprehensive way. They influence both the implementation of the worker's internal reserves and the development of the organization as a whole. The study identified the main directions of the development strategy of professional competencies and implementation mechanisms, including a wide range of activities at the level of territories and enterprises.

Keywords: competence, agriculture, workers, mechanisms

Введение.

Сельское хозяйство является не только стратегически важной отраслью экономики, но также имеет исключительное социальное значение для всего населения нашей страны. В аграрном секторе среднегодовая численность занятых в 2017 г. составляла более 5 млн чел., или 7,1% от общей численности работников [1]. Одно рабочее место в отрасли обеспечивает занятость 5–6 человек в других сферах экономики. Агропромышленный комплекс обладает значительным потенциалом для дальнейшего развития и поэтому нуждается в специалистах, обладающих компетенциями, соответствующими всему производственному циклу (производство, переработка, хранение, транспортировка, реализация продукции). Действующие внутренние и внешние вызовы требуют от работника способности действовать на опережение, постоянно углубляя, обновляя и совершенствуя свои умения, навыки. Специалист аграрного профиля должен обладать не только специальными, но и общими знаниями, молниеносно чувствовать и реагировать на вызовы современной агроэкономики.

Цель исследований.

Основной задачей данной работы являлось обоснование основных ориентиров стратегии сбалансированного развития профессиональных компетенций работников сельского хозяйства с использованием социальных механизмов, обеспечивающих предотвращение наступления или углубления существующих вызовов и ограничений.



Методика исследований.

Работа базируется на экономико-статистических и аналитических материалах Федеральной службы государственной статистики РФ, данных 26 волны «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)», проведенного в 2017 г. (N = 214, ограничена респондентами, работающими в АПК), а также на материалах конкретных социологических исследований, проведенных в ИАГП РАН.

Результаты исследований.

Аграрная проблематика постоянно находится в поле зрения законодателей. Документов, касающихся развития сельского хозяйства, в стране принято уже немало. Однако в Указе Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [2] среди перечисленных приоритетных национальных проектов сельское хозяйство не указано. В последние годы отечественные аграрии не только в значительной степени обеспечивают потребителей продовольствия внутри страны, но и активно осваивают внешние рынки. Необходимо укреплять кадровый потенциал российского агропродовольственного комплекса, повышать производительность труда, развивать профессиональные компетенции специалистов.

Базисом программ по развитию кадрового обеспечения сельскохозяйственной отрасли выступает Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013–2020 годы [3]. Только за последний год было проведено четыре корректировки Госпрограммы. Очень часто изменения носят концептуальный характер, когда меняются поставленные цели и основные задачи, индикаторы, возникают и исчезают различные подпрограммы и федеральные целевые программы, урезается финансирование.

Неоднозначность положений большинства нормативно-законодательных актов поставила многих сельхозтоваропроизводителей в условия проблемного осуществления планирования деятельности на кратко- и среднесрочную перспективу, которые в значительной степени определяются Стратегией развития аграрного образования в Российской Федерации до 2030 года [4] и Федеральной научно-технической программой развития сельского хозяйства на 2017–2025 годы [5]. В текущем году на развитие сельского хозяйства государство направит более 303 млрд руб., что почти на 50 млрд больше, чем в 2018 г. Треть от заявленной суммы уже поступила в регионы, эти средства будут в короткие сроки направлены непосредственно аграриям. Сельхозтоваропроизводителям, которые в своей деятельности ориентируются на экспортные поставки, планируется выделить 406 млрд руб. [6]. В настоящее время существует большое количество проектов и инициатив, реализующихся в рамках стратегического планирования, поэтому и возникают вопросы их анализа, а также возможности и необходимости реализации. В этой связи необходимо решить вопрос о регулярном мониторинге, включающем оценку статистических исследований и социологические опросы.

В Концепции развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года [7] необходимо учитывать своеобразие в обучении взрослых, имеющих определенный опыт работы в своей сфере деятельности. Не вызывает сомнения тот факт, что при повышении квалификации общие теоретические знания менее важны по сравнению со специальными, которые человек сможет применить при реализации конкретных трудовых операций. Содержание учебных программ должно соответствовать пожеланиям и потребностям работников, учитывая их интересы, уровень квалификации, мотивации, ориентироваться на развитие профессиональных компетенций специалистов. Таким образом, при построении системы непрерывного образования взрослых необходимо учитывать пол, возраст, профессионально-практический опыт, мотивации, имеющийся уровень теоретической и практической подготовки для того, чтобы в максимально короткие сроки совершенствовать имеющиеся компетенции.

На основе данных РМЭЗ России, проведенного в 2017 г. [8], можно дать характеристику работников по возрасту, уровню образования и квалификации (рис. 1).

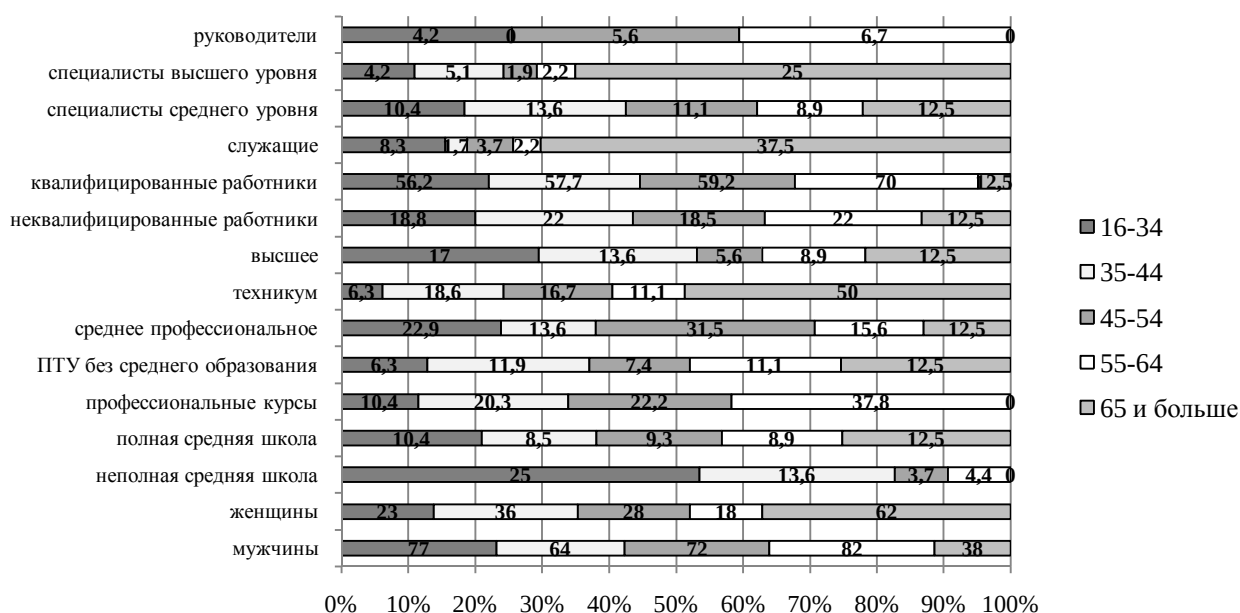


Рисунок 1 – Структура занятого в сельском хозяйстве населения по возрасту
(в разрезе социально-демографических групп)

В сельском хозяйстве мужчин занято значительно больше во всех возрастных категориях за исключением самой старшей (65 и более лет). Доминирование женщин старшей возрастной группы объясняется более высокой продолжительностью жизни. В структуре занятости среди них преобладают офисные работники, а также специалисты высшего уровня квалификации.

Каждый десятый сотрудник, занятый в аграрной сфере, имеет неполное среднее образование. Среднее общее образование получили 9,3% опрошенных. Около 9% респондентов окончили профессионально-технические училища без получения полного среднего образования. Среднее профессиональное образование по программе подготовки квалифицированных рабочих (ПТУ) имеют 20% опрошенных. Среднее профессиональное образование (техникум) получили 15% работников. Около 13% респондентов имеют диплом вуза. Каждый пятый работник сельского хозяйства указал профессиональные курсы (шоферов, трактористов и т.д.) как самый высокий уровень образования, по которому был получен диплом, аттестат, свидетельство. Сельское хозяйство является отраслью, которая удовлетворяет потребности в кадрах со средним и начальным профессиональным образованием. Эти факты подтверждаются цифрами, полученными в ходе опроса, проведенного в 2017 г. в двух субъектных ПЭО. Более 38% опрошенных из 170 респондентов посчитали, что для работы в сельском хозяйстве достаточно иметь лишь общее неполное и среднее образование, а навыки, необходимые для выполнения почти всех видов труда, можно получить на рабочем месте [9].

В связи с этим на уровне сельскохозяйственной организации важно информировать руководство и сотрудников о новых образовательных программах по повышению уровня профессиональных компетенций. Механизмами реализации являются: проведение социологического опроса среди представителей бизнес-структур и работников по вопросу потребности в данных образовательных продуктах; льготное обеспечение новыми программами и курсами начинающих сельхозтоваропроизводителей; расширение сети сервисов дополнительного образования; обеспечение удобного места и времени повышения уровня квалификации для работников.

По данным проведенного силами сотрудников ИАГП РАН социологического исследования «Сельская семья» (2018 г., N = 323) в селах Саратовской области и Республики Татарстан менять свою нынешнюю работу не собираются 57% респондентов. Задумываются о



возможности смены рабочего места 12,7% опрошенных. По достижению пенсионного возраста завершат трудовую деятельность около 14% тружеников.

По данным РМЭЗ России более половины (68%) респондентов беспокоит проблема потери работы. Тех, у кого таких опасений нет около 19%. Оставшиеся 13% работников иногда испытывают чувство тревоги по поводу возможной безработицы. О своей неуверенности найти достойную работу в случае закрытия организации заявили 64% работников. Сомневаются, что смогут удачно трудоустроиться 28%. Полностью уверены в перспективе дальнейшей занятости лишь 4% опрошенных. Одна из главных причин такой ситуации – низкий уровень профессиональных компетенций сотрудников, сложившийся режим трудовой нагрузки работника. Только на перерабатывающих предприятиях АПК наемные работники загружены равномерно, а 9% занятых на выращивании зерновых (основная отрасль современного сельскохозяйственного производства) работают в течение года в среднем 6,9 месяцев [10]. Соответственно 5 месяцев они получают самую минимальную зарплату. В такой ситуации трудно ожидать проявления инициатив работников по участию в организованных формах повышения квалификации.

Для развития профессиональных компетенций сотрудников первоочередное значение имеет обеспечение достойных условий труда, а также улучшение материального и нематериального стимулирования персонала. Для успешного функционирования предприятий необходимо создать благоприятные условия работы для сотрудников [11]. Механизмы могут быть следующие: стимулирование производительности труда путем дополнительных выплат, увеличение перечня предоставляемых льгот, компенсаций и социальных гарантий, предоставляемых с учетом квалификации работника, уровня профессиональных компетенций, а также стажа работы; формирование показателей и индикаторов, позволяющих измерить степень развития профессиональных компетенций работников.

С целью повышения производительности труда необходимо провести модернизацию материально-технической оснащенности, а именно плановый ремонт и реконструкция имеющихся строений, строительство новых зданий; постоянно обновлять используемое оборудование, технику и инструменты; активно участвовать в программах государственного субсидирования.

Доля квалифицированных работников сельского хозяйства составляет около 60%. В настоящее время 16% неквалифицированных рабочих занимаются посадкой, сбором сельскохозяйственных культур, а также уходом за животными. Специалисты среднего уровня квалификации составляют 11,2% опрошенных. Специалисты высшего уровня квалификации (агроном, агрохимик, ветеринарный врач, зоотехник, инженер и ряд других специалистов) составляют 4,2% респондентов, что в 4 раза меньше, чем в годы накануне аграрной реформы. Это свидетельствует об отсутствии высоких квалификационных требований к уровню «человеческого капитала».

Учеными компетенция понимается как совокупность знаний, умений, навыков, личностных качеств и способностей сотрудников, обеспечивающая готовность выполнять профессиональные обязанности [12]. Знания специалиста должны отличаться глубиной, осмысленностью, готовностью к незамедлительному их применению при изменении трудовой ситуации. Обладание умениями и навыками дает возможность сконцентрироваться на наиболее важном в своей работе, выполнить ее качественно и эффективно. Работников, которые наиболее компетентны в своей работе, называют «профессионалами высокого класса».

В процессе исследования РМЭЗ работникам сельского хозяйства было предложено определить свое место на «лестнице профессионального мастерства», состоящей из девяти уровней, где первый – начинающий работник, а девятый – высококомпетентный специалист (рис. 2).

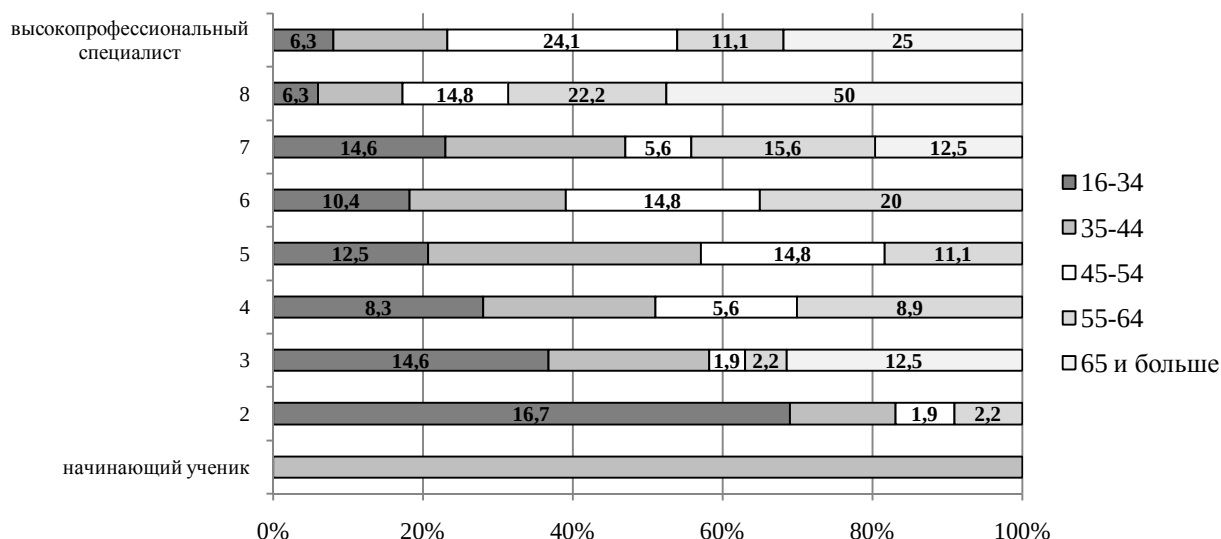


Рисунок 2 – Уровни профессионального мастерства

Закономерно, что способность работника к высокопроизводительному труду, уровень его профессионального мастерства зависят во многом от общих и профессиональных компетенций. В молодые годы большинство граждан имеют желание и стремление достичь поставленных целей, а также потребность добиться успеха. Более половины (52%) работников до 34 лет определили для себя 2–5 уровень профессионального мастерства, в то время как большая часть (87,5%) возрастных специалистов старше 65 лет заняли 7–9 уровень. В зрелом возрасте человек, как правило, овладевает разнообразными трудовыми операциями и навыками, что приводит к профессиональному самоопределению и глубокому осмыслению сущности выбранной профессии. Работники среднего возраста (35–64 года) равномерно распределились на 5–9 уровнях в зависимости от самооценки своих профессиональных компетенций.

Переход к более высокому статусу находится в прямой зависимости от размера и мощности предприятий. Каждый пятый опрошенный работает в организации с численностью 60 и более человек. Около трети заняты на предприятиях с численностью от 10 до 50 сотрудников; 10% респондентов – с численностью до 10 человек. Затруднились определить размер предприятия по количеству сотрудников 40% ответивших, это связано с тем, что сельское хозяйство является отраслью, где заняты временные, сезонные или принятыми для выполнения разовых работ специалисты.

Для повышения профессионального мастерства и развития профессиональных компетенций на уровне конкретного региона необходимо развивать систему единого заказа агропромышленных предприятий по вопросам подготовки, переподготовки и повышению квалификации работников к организациям профессионального образования, в которую должны войти: создание возможностей для целевой подготовки высококомпетентных работников с разным уровнем образования; внедрение системы проверки профессиональных качеств руководителей, специалистов, работников массовых профессий сельскохозяйственных предприятий; проведение чемпионатов профессионального мастерства, всероссийских олимпиад и конкурсов по перспективным и востребованным профессиям и специальностям; обеспечение должного контроля со стороны органов власти всех вышеперечисленных мероприятий.

Одним из важнейших стратегических направлений является формирование резерва высококомпетентных кадров, способных при организационных изменениях заменить выходящих сотрудников. Для этого необходимы изучение потребности предприятия в резерве сотрудников; оценка качества и результативности работы кандидатов; проведение сравнения качественных характеристик в соответствии с требованиями по конкретной должности; проведение дополнительных тренингов и мастер-классов для резервистов; осуществление их до-



полнительной подготовки и переподготовки; обеспечение их стажировки на своем или другом предприятии; наставничество и кураторство со стороны вышестоящего руководства.

Удовлетворенность содержанием и условиями работы являются одной из важнейшей составляющей эмоционального и психофизического здоровья человека. Высокая оценка различных сторон трудовой деятельности рассматривается как один из факторов роста профессиональных компетенций персонала сельскохозяйственных организаций. Исследование удовлетворенности работника своим трудом проводилось по таким критериям, как удовлетворенность работой в целом, условия труда, уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения, качество руководства, оценка рабочего коллектива (см. таблицу).

Таблица – Степень удовлетворенности трудом работников сельского хозяйства, %

Показатель	Полностью удовлетворен	Скорее удовлетворен	И да, и нет	Скорее не удовлетворен	Полностью не удовлетворен
Удовлетворенность работой в целом	10,3	49,5	30	9,3	0,9
Условия труда	9,8	47,2	29	10,7	3,3
Заработок	5,1	25,7	29	26,6	9,3
Возможности для профессионального роста	5,6	43,9	22,9	14,5	4,2
Доверие к руководителям	18,1	49,7	16,9	9	3,2
Доверие к коллективу	25,9	56,1	12,2	4,2	0

Степень удовлетворенности трудовой деятельностью варьирует в зависимости от рассматриваемого аспекта, при этом работа является основным источником удовлетворенности. Как показало исследование, большая часть опрошенных (59,8%) в большей или меньшей степени довольны своей работой. Одна треть работников испытывают смешанное чувство по отношению к ней. Однако важно учитывать тот факт, что социологический опрос, особенно проведенный в сельской местности, где «все про всех всё знают» фиксирует лишь отношение человека к той или иной проблеме, но не всегда раскрывает ее полностью.

Условия труда, как совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, влияющую на работоспособность человека, опрошенные оценили скорее удовлетворительно (47,2%), чем отрицательно (10,7%). Около трети респондентов довольны условиями труда частично.

Система денежных выплат выступает как сложный показатель удовлетворенности трудом. На вопрос: «Насколько вы удовлетворены или не удовлетворены оплатой вашего труда?» более четверти опрошенных (25,7%) ответили, что скорее довольны размером заработка. Полностью удовлетворены оплатой труда 5,1% респондентов; тех, кого устраивают отчасти, а отчасти нет – 29% опрошенных. Недовольны размером заработка 35,9% респондентов, причем 26,6% из них он «скорее не удовлетворяет», а 9,3% – полностью не устраивает.

При анализе оценки возможностей для профессионального роста были получены следующие результаты: около половины работников сельского хозяйства положительно оценивают имеющиеся возможности для профессионального развития; не довольны перспективой карьерного роста около 17% работников отрасли; каждый пятый сотрудник затруднился определиться с выбором. Следует учитывать и следующий фактор – если сельскохозяйственное предприятие небольшое и работники уверены, что таким оно останется и в будущем (а то и прекратит свое существование), то не имеет смысла давать отрицательные оценки. При этом есть вероятность вызвать неудовольствие владельца организации.

Для дальнейшего профессионального роста работника большое значение имеет расширение информационно-консультационных услуг путем внедрения рекомендаций и инновационных разработок в агропроизводство; пропаганды новых знаний среди работников; мониторинга на постоянной основе удовлетворенности работников агросферы качеством консультационных услуг; развития новых информационных сервисов сельскохозяйственного консультирования.



Доверие к руководителям представляет один из важных факторов удовлетворенности трудом. Около половины работников определили, что скорее довольны своим начальством. Полностью доверяют и удовлетворены работой администрации 18,1% респондентов. Тех, кто «отчасти доволен управленческим персоналом, отчасти нет» 16,9% участников исследования. Испытывают недоверие к руководству лишь 12,2% респондентов.

Непосредственное влияние на удовлетворенность трудом оказывает коллектив, который служит для многих источником комфорта, поддержки и помощи. Более 80% опрошенных респондентов считают, что отношение к коллективу у них положительное. Лишь 4,2% определили свое отношение к коллегам как скорее неудовлетворительное, чем удовлетворительное.

На государственном уровне можно также выделить приоритетные направления и механизмы совершенствования профессиональных компетенций работников сельского хозяйства.

В первую очередь, необходимо модернизировать существующие программы подготовки и переподготовки специалистов аграрного профиля с целью их ориентации на компетентностный подход. Основными механизмами реализации являются следующие: создание эффективного и постоянно действующего центра по разработке и внедрению профессиональных образовательных программ аграрного профиля, переориентация образовательных программ на подготовку специалистов, обладающих необходимыми компетенциями, создание новых образовательных программ подготовки высококомпетентных кадров, привлечение представителей работников и работодателей к разработке соответствующих программных документов. В дальнейшем – формирование и внедрение общего нормативно-правового документа, закрепляющего основы обеспечения отрасли высококомпетентными кадрами.

Поэтапная интеграция образования, науки и практики – ключ к подготовке высококомпетентных специалистов, занятых в агросфере. В этой связи необходима планомерная работа по включению учебных заведений сельскохозяйственного профиля, учреждений науки, опытных хозяйств в единую сеть подготовки и переподготовки аграрных кадров с целью разработки и создания новых форматов научно-практического синтеза.

Заключение.

В современной России важным источником функционирования и развития сельскохозяйственных организаций являются работники, обладающие знаниями и компетенциями, необходимыми для стабильного и эффективного функционирования в условиях внешних и внутренних вызовов и угроз. Именно высококомпетентные сотрудники играют первостепенную роль в достижении высокого уровня конкурентоспособности предприятия и отрасли в целом, воздействуя на конечные характеристики производимого продукта. Поэтому разработка стратегических приоритетов сбалансированного развития профессиональных компетенций с использованием социальных механизмов должна стать одной из важнейших задач на уровне предприятий, регионов и страны в целом.

Иницилируемые государством программы и нововведения должны строиться с учетом риска ментальных препятствий и возможной коррекции социокультурных факторов, профилирующих основные направления жизнедеятельности субъекта [13, 14].

Список литературы:

1. Среднегодовая численность занятых по видам экономической деятельности в 2017 г. // Российский статистический ежегодник. 2018: стат.сб./Росстат. – М., 2019. – С. 113.
2. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204. – URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/57425>
3. О переводе Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013–2020 годы на проектное управление. – URL: <http://government.ru/docs/30726>
4. Стратегия развития аграрного образования в Российской Федерации до 2030 года. –: https://molochnoe.ru/resources/files/sveden/.../raznoe/proect_strat_fgr_obr_2030.pdf



5. Об утверждении Федеральной научно-технической программы развития сельского хозяйства на 2017-2025 годы: Постановление Правительства РФ от 25 августа 2017 г. № 996. – URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71655402/#ixzz5D0nKaG5I>
6. На развитие сельского хозяйства направят 303 млрд. рублей. 14.03.2019. – URL: <https://rg.ru/2019/03/14/medvedev-na-razvitie-selskogo-hoziajstva-napraviat-bolee-303-mlrd-rublej.html>
7. Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года. – URL: http://www.dpo-edu.ru/?page_id=13095
8. Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE: <http://www.crc.unc.edu/projects/rlms> и <http://www.hse.ru/rlms>). Выборка квотная, ограничена респондентами, работающими в агропродовольственном комплексе).
9. Великий П.П., Мореханова М.Ю. Идентичность современного аграрного социума с крестьянской традиционностью как социальный ресурс функционирования аграрного сектора // Региональные агросистемы: экономика и социология. – 2019. – № 1. – URL: <http://www.iagpran.ru/journal.php?tid=734>
10. Смыслы сельской жизни (Опыт социологического анализа) / под ред. Ж.Т. Тощенко. – М., 2016. – С. 311.
11. Бочарова Е.В. Удовлетворенность трудом работников старшего возраста // Проблемы и перспективы инновационного развития мирового сельского хозяйства: сборник статей VI Междунар. науч.-практ. конф. / ФГБОУ ВО СГАУ. – Саратов, 2016. – С. 33–34.
12. Бочарова Е.В. Система компетенций работников агропромышленного комплекса // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2017. – Т. 9 – №5/1. – С. 133–140.
13. Нечаева И.В. Перспективы развития малого аграрного предпринимательства // Научное обозрение. – 2016. – № 4. – С. 100–104.
14. Нечаева И.В. Теория многофункциональности села в социокультурной проекции // Никоновские чтения. – 2007. – № 12. – С. 31–33.