

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА С УЧЕТОМ ДЕЙСТВУЮЩИХ ОГРАНИЧЕНИЙ

Бочарова Е.В., к.социол.н, ИАГП РАН

В статье проанализированы основные тенденции изменения кадрового состава сельскохозяйственной отрасли. Основными характеристиками аграрных кадров являются: пол, возраст, уровень образования, удельный вес специалистов отдельных профессий в общей численности работников. Проанализированы основные стратегии, программы и проекты на федеральном и региональном (на примере Саратовской области) уровнях, адресованные агросфере. В ходе исследования изучены результаты и эффективность действий органов власти по стимулированию руководителей, специалистов и представителей рабочих специальностей повышать уровень профессиональных компетенций. На основании проведенного исследования следует вывод о необходимости выработки предложений по совершенствованию механизмов повышения профессиональной компетенции работников.

Ключевые слова: компетенция, сельское хозяйство, работники, сельскохозяйственные организации, ограничения, кадровая политика

MAIN TRENDS OF INCREASE LEVEL OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF AGRICULTURAL WORKERS TAKING INTO ACCOUNT ACCOMPLISHING LIMITATIONS

Bocharova E.V., Candidate of Sociological Sciences, IAgP RAS

The article analyzes the main trends in the changes in the personnel structure of the agricultural sector. The main characteristics of agricultural personnel are gender, age, level of education, the share of specialists in individual professions in the total number of employees. The main strategies, programs and projects at the federal and regional levels addressed to the agrosphere are analyzed in the Saratov region. In the course of the study, the results and effectiveness of the actions of the authorities on encouraging managers, specialists and representatives of working specialties to improve the level of professional competence were studied. Based on the conducted research, it is concluded a necessity to work out proposals for improving the mechanisms for increasing the professional competence of employees.

Keywords: competence, agriculture, employees, agricultural organizations, restrictions, personnel policy.

В последние годы, как об этом не устают декларировать Минсельхоз и СМИ, сельское хозяйство нашей страны делает большие успехи. В реальности остается много старых нерешенных проблем, появляются новые. Дело в том, что, во-первых, успехи эти – результат деятельности агрохолдингов, которые не интегрированы в сельское жизненное пространство и их деятельность скорее разрушает, а не создает будущее российской деревни [1], во-вторых, репродукция кадров в структуре АПК замедлилась, что связано с рядом факторов. Происходит ежегодное сокращение численности работников сельскохозяйственной отрасли. По данным Росстата начиная с 2000 года численность работников в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве сократилась с 9,0 млн. до 5,4 млн. человек, т.е. за шестнадцать лет этот показатель уменьшился на 3,6 млн. человек [2, с. 113].

В 2016 году сельскохозяйственные предприятия были обеспечены руководителями на 97%, специалистами высшего уровня квалификации в среднем на 89,5%, специалистами среднего уровня квалификации – на 94%, квалифицированными работниками – на 80,3%, неквалифицированными рабочими – на 74,7% (табл. 1).

Таблица 1 - Структура потребности сельскохозяйственных организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест на 31 октября 2016 года (%%)

Всего	руководители	специалисты высшего уровня квалификации	специалисты среднего уровня квалификации	служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	работники сферы обслуживания, охраны граждан и собственности	квалифицированные работники сельского хозяйства	квалифицированные рабочие строительства, транспорта и рабочие родственных занятий	операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	неквалифицированные рабочие
100	3,1	10,5	5,7	1,2	4,8	19,7	10,9	18,9	25,3

Источник: Структура потребности организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по профессиональным группам и видам экономической деятельности на 31 октября 2016 года // Сведения о численности и потребности организаций в работниках по профессиональным группам на 31 октября 2016 г. (статистический бюллетень). М., 2017. С. 28.

Хотя в сельском хозяйстве растет удельный вес работников, имеющих высшее образование (за десять лет доля таких работников увеличилась на 5,3%), однако количество сотрудников, имеющих высшее сельскохозяйственное образование, увеличилось незначительно (на 1,8%). За тот же временной период доля работников сельского хозяйства со средним специальным образованием в структуре численности постоянных сотрудников увеличилась на 3,7%. Такие изменения в большей степени произошли по причине снижения на 0,2% числа сельскохозяйственных работников, имеющих начальное профессиональное образование. Количество рабочих со средним общим и неполным средним сократилось на 6,8%, начальным и не имеющих образования - на 1,3% (табл. 2). Однако по сравнению с другими отраслями экономики в сельском хозяйстве России самый большой объем неквалифицированной рабочей силы [3, с.76]. Увеличение числа специалистов с высшим и средним специальным образованием идет одновременно с резким уменьшением числа сельскохозяйственных организаций. В 2006 году в РФ действовало 27787 крупных и средних сельскохозяйственных организаций. За десять лет их количество уменьшилось в 3,5 раза до отметки 7596.

Таблица 2 - Структура численности постоянных работников крупных и средних сельскохозяйственных организаций по уровню образования (%%)

Образование	2006	2016
высшее профессиональное	7,2	12,5
из него сельскохозяйственное	4,8	6,6
среднее профессиональное (среднее специальное)	17,2	20,9
из него сельскохозяйственное	9,5	9,5
начальное профессиональное (профессионально-техническое)	22,4	22,2
среднее (полное) общее и основное общее (неполное среднее)	45,5	38,7
начальное общее или не имеют общего образования	6,9	5,6

Источник: Итоги Всероссийской сельскохозяйственной переписи 2006 года: В 9 т./Федеральная служба гос. статистики. М.: ИИЦ «Статистика России», 2008. С. 265.; Предварительные итоги Всероссийской сельскохозяйственной переписи 2016 года: В 2 т./Федеральная служба гос. статистики. М.: ИИЦ «Статистика России», 2017. С. 70.

На протяжении последнего десятилетия происходит ежегодное увеличение работников старших возрастных категорий в сельском хозяйстве (55 лет и старше - для женщин, 60 лет и старше - для мужчин), а также постепенное уменьшение количества активной части занятых трудоспособного возраста. Количество работников мужского пола превышает количество женщин во всех возрастных категориях кроме самой старшей (пенсионный возраст). Преобладание женщин среди работающих пенсионеров связано с более высокой средней продол-

жительностью жизни среди них. Кроме того, они стремятся оказать посильную помощь своим детям и внукам. В 2006 году в сельском хозяйстве работало 3,2% мужчин и 6,1% женщин пенсионного возраста, в 2016 году произошло почти двукратное увеличение их количества (7,8% мужчин, 13,5% женщин). Каждый десятый работник в сельском хозяйстве перешагнул шестидесятилетний рубеж. В агросфере мы наблюдаем рост соперничества между представителями различных возрастных категорий, где число рабочих мест весьма лимитировано [4]. Современная демографическая ситуация характеризуется постоянно растущим количеством лиц старшего возраста, для большинства из которых весьма значима реализация потребностей и прав на продолжение трудовой деятельности [5, с.148].

В настоящее время более половины руководителей сельскохозпредприятий находятся в возрасте 50 лет и старше. Все это усугубляется высокой сменяемостью руководящего состава. В крупных и средних сельскохозхозяйственных предприятиях около 43% руководителей работают в данной должности менее четырех лет. Отсутствие опыта и знаний руководителя существенно уменьшает эффективность работы сельскохозхозяйственных предприятий.

У многих руководителей предприятий отсутствует желание организовать и стимулировать положительные изменения в работе сотрудников. Имидж и привлекательность сельских профессий на сегодняшний день значительно уступают показателям 30-летней давности.

Таким образом, действующие ограничения в сельскохозхозяйственной отрасли не способствуют повышению профессиональной компетенции работников отрасли. Профкомпетенция - это комплекс качеств, а именно, полученных знаний, дополнительных умений, профессиональных навыков, способов выполнения трудовой деятельности, характеристик личности, как психологических, так и мотивационных по отношению к определенному кругу производственных процессов, необходимых для эффективного выполнения поставленных трудовых задач. Развитие профессиональных компетенций в современном сельском хозяйстве подразумевает получение престижной и востребованной профессии в отрасли, трудоустройство в организацию в соответствии с полученной специальностью с достойным финансовым вознаграждением. Поддержание высокого уровня компетенций сотрудников, занятых на предприятиях сельского хозяйства, приобретает большое значение в настоящее время, т.к. пополнение отрасли молодежью затруднено. В процессе дальнейшей трудовой деятельности рост профкомпетенций подразумевает совершенствование сотрудника в соответствии с потребностями предприятия, государства и общества, а также обеспечение реализации потребностей личности. Таким образом, основные направления государственной политики в сельскохозхозяйственной сфере тесно связаны с понятием профессиональной компетенции, а именно, развитие профкомпетенций является как целью кадровой политики, так и ее направлением.

Роль государства заключается в устранении административных барьеров, смягчении социальных ограничений, увеличении объемов инвестирования средств на организацию новых рабочих мест, создании эффективной системы господдержки приоритетных программ повышения квалификации в сельскохозхозяйственной отрасли. Современная нормативно-правовая база в сфере развития профессионализма не позволяет разграничить функции федеральной и региональной власти. Процесс развития основных направлений повышения уровня профессиональной компетенции сельхозработников с учетом действующих ограничений происходит на государственном и местном уровнях. Однако отсутствие полноценного взаимодействия между федеральным центром, регионами и местными органами власти затрудняет процесс влияния государственных структур на качественный и количественный состав работников агропредприятий. В этой связи представляется важным проанализировать и оценить эффективность федеральных программ и проектов по обеспечению высокой профессиональной компетенции кадров.

Базисом дальнейших программ по развитию кадрового обеспечения в сельскохозхозяйственной отрасли послужило принятое в 2000 году Постановление Правительства РФ «О совершенствовании кадрового обеспечения агропромышленного комплекса» [6]. В документе были заложены основы системы профессиональной подготовки и повышения квалификации

работников отрасли. В 2005 году нормативный акт утратил свою юридическую силу. В 2002 году утверждена «Отраслевая программа развития аграрного образования (на 2002-2005 гг. и до 2010 г.)» [7]. Основная цель документа - содействие повышению квалификации аграрных кадров с целью удовлетворения потребности в них АПК.

Минсельхоз РФ разработал Стратегию развития аграрного образования в Российской Федерации до 2030 года, которая призвана совершенствовать нынешнюю систему вузов сельскохозяйственного профиля, создать новые технологии реализации образовательных программ, нацеленные на непрерывность образовательного процесса и развитие общепрофессиональных и общекультурных компетенций [8].

На основании Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» [9], государство и сельхозорганизации обучают молодых людей на целевой основе с дальнейшим трудоустройством по специальности. Однако мужчины и женщины до 30 лет не проявляют должного интереса к сельскохозяйственной деятельности. Несмотря на проводимые государством мероприятия по привлечению молодежи в отрасль, число молодых кадров ежегодно уменьшается. Об этом свидетельствует почти двукратное отклонение итоговой отчетности. По данным руководства высших учебных заведений направления на сельскохозяйственные предприятия получили около 50–55% выпускников. Однако, Министерство сельского хозяйства сообщило о поступлении на работу 25% молодых сотрудников. Многие руководители сельхозпредприятий с учетом своих запросов хотят получить специалистов со стажем работы в отрасли. Как отмечает член Центрального штаба Общероссийского Народного фронта Юлия Оглоблина: «Получается «замкнутый круг»: образовательные учреждения не могут подготовить качественных специалистов при отсутствии заказов от предприятий АПК» [10].

В РФ в 2012 году Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. впервые законодательно закреплено понятие непрерывного образования [11]. Министерством образования и науки РФ в 2015 г. разработана Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года, которая предусматривает предоставление возможности всем гражданам на получение образования в течение жизни [12]. На основании этого закона государство и сельхозорганизации дают возможность повысить уровень профобразования по месту работы, в учреждениях образования, либо самостоятельно. Однако желающих воспользоваться возможностью приобрести дополнительные знания, а следовательно, повысить уровень профессиональной компетенции немного. В нашей стране количество участвующих в дополнительном профессиональном образовании в настоящее время не превышает 9,4%. Из общей численности работников дополнительное профессиональное образование в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве получили 2,5% или 26241 человек. В отрасли повысили квалификацию 6,6% специалистов, 1,2% рабочих [13]. В новой редакции госпрограммы «Развитие образования», утвержденной в конце 2017 года, предусмотрено обеспечение доли работников в возрастной категории от 25 до 65 лет, прошедших переквалификацию или профподготовку ежегодно на уровне не меньше, чем 37% [14].

Современное сельское хозяйство нуждается в специалистах, чья эффективная работа зависит не только от их образовательного потенциала, но и практических навыков. Достижение конкурентных преимуществ в сегодняшних непростых социально-экономических и политических условиях, выход на новые сегменты рынка требуют привлечения сотрудников, обладающих высоким уровнем профессиональной компетенции. В настоящее время обеспечение сельскохозяйственной отрасли высококвалифицированными специалистами опирается на ряд основополагающих документов. В целях выполнения Указа Президента РФ от 21 июля 2016 г. № 350 «О мерах по реализации государственной научно-технической политики в интересах развития сельского хозяйства» Правительство РФ утвердило Федеральную научно-техническую программу развития сельского хозяйства на 2017 - 2025 годы [15]. Программой в том числе предусмотрено улучшение всей системы подготовки и переподготовки кадров для агропромышленного комплекса. В ходе выполнения программы ожидается увеличе-

ние не менее чем на 5% количества высокотехнологичных автоматизированных рабочих мест в организациях АПК.

За последние шесть лет в рамках федеральной программы «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014–2017 годы и на период до 2020 года» на селе создано 103,5 тыс. рабочих мест, из них в 2017 году – 24,3 тыс., в том числе в агропромышленном комплексе – 22,8 тыс. рабочих мест [16]. В соответствии с Постановлением Правительства от 12 октября 2017 года №1243 с 1 января 2018 года эта федеральная целевая программа интегрирована в госпрограмму «Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013–2020 годы» [17] в качестве отдельной подпрограммы.

В марте 2018 года в госпрограмму «Содействие занятости населения» вошла подпрограмма «Безопасный труд». Она предусматривает постепенное внедрение предупредительной формы управления охраной труда, а также скорейшее улучшение механизмов госуправления охраной труда, материально-финансовое поощрение работодателей, которые улучшают условия труда своих сотрудников [18]. На опасных и вредных производствах занята почти третья часть работников сельского хозяйства. Только за последний год их количество увеличилось более чем на 1% и составляет 30,8%. Испытывают физические перегрузки, связанные с тяжестью трудового процесса 15,9% работников АПК. Данный показатель увеличился за прошедший год на 1,6%. Ощущают нервно-психические перегрузки, связанные с напряженностью трудового процесса 5,7% тружеников сельского хозяйства [19, с. 132].

На региональном уровне также реализуется кадровая политика. В 2011 году принят Закон «О государственной поддержке кадрового потенциала агропромышленного комплекса Саратовской области», в 2017 году внесены существенные изменения [20]. Обновленный закон по-прежнему сосредоточен на поддержке молодежи в сельской местности. Предусмотрены денежные выплаты специалистам с высшим и средним специальным образованием. В 2017 году удержание в сельской местности Саратовской области молодых специалистов, изъявивших желание после окончания образовательных учреждений трудиться в сфере АПК, осуществляется путем следующих выплат:

- единовременно 100 тыс. руб. специалистам с высшим образованием; 40 тыс. руб. выпускникам учреждений среднего профессионального образования;
- ежегодное денежное пособие молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования за первый год работы 50 тыс. руб., за второй год - 60 тыс. и 70 тыс. рублей за третий год работы; выпускникам учреждений среднего профессионального образования 20, 30, 40 тыс. рублей соответственно. Финансовое обеспечение расходов осуществляется за счет средств областного бюджета, что стимулирует сельскохозяйственных товаропроизводителей региона вовлекать в производственный процесс молодежь.

Серьезными социальными ограничениями в ходе реализации вышеперечисленных нормативно-правовых актов могут служить: сокращение финансирования в результате отсутствия взаимодействия между федеральным центром, регионами и местными органами власти; корректировка приоритетов развития сельского хозяйства; слабый уровень управленческих компетенций; значительный объем барьеров в отраслевой нормативной базе; отсутствие желания руководства предприятий организовать и стимулировать положительные изменения в работе сотрудников. К сожалению, в современном обществе проблемы зрелых работников, посвятивших свою жизнь сложной работе в сельском хозяйстве, отходят на второй план по сравнению с проблемами молодежи. Основные направления повышения профессиональной компетенции (подготовка специалистов, профпереподготовка, финансовая поддержка) в основном ориентированы на молодых специалистов.

Проведенный анализ существующих нормативно-правовых актов на уровне страны и Саратовской области дает возможность разработать предложения в области совершенствования механизмов повышения профессиональной компетенции работников аграрного про-

филя. Важно принять меры на федеральном уровне, региональном уровне, а также на уровне отдельного предприятия.

На государственном уровне необходимо:

- разработать единый нормативно-законодательный акт, определяющий основные направления кадрового обеспечения АПК;
- координировать деятельность федеральных, региональных и местных органов власти по разработке и реализации мер по проблемам кадрового обеспечения;
- разработать «дорожную карту» по внедрению непрерывного профессионального образования в АПК.

На уровне региона важно:

- сформировать систему единого кадрового заказа предприятий АПК к организациям профессиональной подготовки;
- обеспечить контроль целевого обучения в интересах АПК;
- ввести обязательное повышение квалификации руководителей и специалистов не реже одного раза в 3 года, другими работниками – в 5 лет;
- создать единый центр для разработки профессиональных образовательных программ аграрного профиля;
- внедрить систему независимого тестирования профессиональных качеств работников сельскохозяйственной отрасли;
- развивать конкурсы и чемпионаты профессионального мастерства.

На уровне предприятия следует:

- сформировать систему индикаторов, позволяющих оценить уровень развития профессиональных компетенций работников конкретного предприятия;
- привлекать частные инвестиции для финансирования программ повышения квалификации работников;
- создавать и поддерживать достойные условия, обеспечивающие развитие личности в сфере трудовых отношений;
- содействовать творческому, производительному труду;
- поддерживать комфортные условия труда и достойный уровень заработной платы.

Иницилируемые государством программы и нововведения должны строиться с учетом риска ментальных препятствий и возможной коррекции социокультурных факторов, профилирующих основные направления жизнедеятельности субъекта [21, с. 19; 22].

Список литературы:

1. Никулин А. Олигархизм как преемник постколхоза // Экономическая социология. 2010. Т. 11. №1. С. 17-34.
2. Среднегодовая численность занятых по видам экономической деятельности // Российский статистический ежегодник. 2017. Стат.сб. /Росстат. С. 113.
3. Тощенко Ж.Т. Особенности жизненного мира сельских жителей России // Социологические исследования. 2018. №2. С. 76.
4. Бочарова Е.В. Условия поддержания социального потенциала работников старшего возраста в сельской местности // Региональные агросистемы: Экономика и социология. Ежегодник. Саратов: ИАГП РАН, 2014. №3. URL: <http://www.iagpran.ru>
5. Бочарова Е.В. Социальный потенциал работников сельскохозяйственных предприятий старших возрастных групп // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2016. Т. 16. № 2. С. 148-153.
6. Постановление Правительства РФ от 10 февраля 2000 года N 117 «О совершенствовании кадрового обеспечения агропромышленного комплекса». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/901755034>
7. Об «Отраслевой программе развития аграрного образования (на 2002-2005 годы и до 2010 года)». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/901835689>

8. Стратегия развития аграрного образования в Российской Федерации до 2030 года. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://molochnoe.ru/resources/files/sveden/.../raznoe/proect_strat_fgr_obr_2030.pdf
9. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/
10. Эксперты ОНФ: Только 20% выпускников аграрных вузов идут работать на предприятия АПК // Данные ОНФ. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://onf.ru/2016/06/07/eksperty-onf-tolko-20-vypusknikov-agrarnyh-vuzov-idut-rabotat-na-predpriyatiya-apk/>
11. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/
12. Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.dpo-edu.ru/?page_id=13095
13. Повышение квалификации и профессиональная подготовка работников организаций в 2016 году. Стат. бюллетень, Т.1/Росстат. М. 2017. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/bbd2da8043f81ba38a78cbd92111eac8
14. Постановление от 26 декабря 2017 года №1642. Государственная программа «Развитие образования» переводится на проектное управление с 2018 года. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://government.ru/docs/30832/>
15. Постановление Правительства РФ от 25 августа 2017 г. № 996 «Об утверждении Федеральной научно-технической программы развития сельского хозяйства на 2017-2025 годы». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71655402/#ixzz5D0nKaG5I>
16. Развитие сельских территорий: некоторые важные факты и показатели за 6 лет (по состоянию на 11.04.2018 г.). [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://government.ru/info/32180/>
17. О переводе Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013–2020 годы на проектное управление. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://government.ru/docs/30726/>
18. О внесении изменений в государственную программу «Содействие занятости населения». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://government.ru/rugovclassifier/29/events/>
19. Российский статистический ежегодник. 2017. Стат.сб. /Росстат. С. 132.
20. Закон Саратовской области от 24 апреля 2017 года № 35-ЗСО «О внесении изменений в Закон Саратовской области «О государственной поддержке кадрового потенциала агропромышленного комплекса Саратовской области». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://base.garant.ru/45112314/e16b83c04c133daaacc6b5b3cc1977a4/>
21. Нечаева И.В. Социальные риски развития предпринимательских инициатив в аграрной сфере // Региональные агросистемы: экономика и социология. 2016. № 2. С. 19.
22. Нечаева И.В. Социальная адаптация сельских пенсионеров. Диссертация на соискание уч. Степ. к.социо.н. Саратов. 2003.