

## ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ РАБОТНИКОВ АПК В УСЛОВИЯХ ВЫЗОВОВ И ОГРАНИЧЕНИЙ

Бочарова Е.В., к.социол.н, ИАГП РАН

*В статье выделены действующие на современный АПК России вызовы. Для целей проведения всестороннего научного анализа вызовы условно разделены автором на социальные, экономические, экологические и ценностные. В соответствии с обозначенными вызовами сформулированы социальные ограничения, оказывающие влияние на развитие компетенций работников сельского хозяйства. Для построения стратегических направлений развития исследуемого объекта и усиления его позиций в рамках системы кадрового обеспечения агропромышленного комплекса проведен SWOT-анализ. В ходе исследования проанализированы основные меры по привлечению высококомпетентных специалистов в отрасль. На основании проведенного исследования сделаны выводы о необходимости выработки стратегических направлений и предложены меры по совершенствованию профессиональных компетенций работников сельского хозяйства в рамках системы кадрового обеспечения агросферы.*

*Ключевые слова: компетенция, агропродовольственный комплекс, сельское хозяйство, работники, вызовы, ограничения, кадровое обеспечение*

## WAYS OF INCREASING PROFESSIONAL COMPETENCE OF AGRICULTURAL WORKERS IN CONDITIONS OF CHALLENGES AND CONSTRAINTS

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

*The article highlights the challenges in modern Russian agribusiness. For the purpose of conducting a comprehensive scientific analysis, the challenges are conditionally divided by the author into social, economic, environmental and value. In accordance with the designated challenges, social constraints that affect the development of competencies of agricultural workers are formulated. To develop strategic directions for the development of the investigated object and to strengthen its positions within the framework of the personnel supply system of the agro-industrial complex, a SWOT analysis was carried out. In the course of the study, the main measures for attracting high-qualified specialists to the industry were analyzed. Based on the study, conclusions on the need to develop strategic directions were drawn and measures to improve the professional competencies of agricultural workers within the framework of the cadre provision of the agrosphere were proposed.*

*Keywords: competence, agro-food complex, agriculture, workers, challenges, constraints, staffing.*

В настоящее время роль профессиональных компетенций в жизни отдельно взятого сотрудника объективно растет. Однако мы наблюдаем некоторое рассогласование действий в процессе подготовки, профпереподготовки, финансовой поддержки специалистов на федеральном, региональном уровнях, а также на уровне отдельного предприятия. В этой связи возникла необходимость предложить и обосновать основные меры по совершенствованию профессиональной компетенции работников сельского хозяйства по всей управленческой цепочке.

Государство поддерживает ряд механизмов воздействия на ситуацию с кадровым обеспечением в сельском хозяйстве, как одном из приоритетных направлений в процессе обеспечения продовольственной безопасности страны. В рыночных условиях методы регулирования кадрового потенциала имеют определенные особенности. Напрямую не вмешиваясь в вопросы роста и совершенствования профессиональных компетенций работников агропредприятий (как крупных, так и малых), государственные структуры (Министерство сельского хозяйства, Министерство образования и науки, региональные органы власти) контролируют

вопросы качества сельскохозяйственного образования, отслеживают путем мониторинга профессионально-квалификационный уровень аграрных кадров, вводят профессионально-образовательные стандарты, а также системы лицензирования и сертификации. Например, отделы кадрового обеспечения при региональных министерствах сельского хозяйства постоянно осуществляют контроль за эффективностью использования средств, выделенных из государственного бюджета на закрепление молодых кадров в сельском хозяйстве, контролируют предоставление государственной услуги «Выплата единовременного пособия молодым специалистам агропромышленного комплекса», проводят профессиональные праздники и конкурсы профессионального мастерства и т.д. [1].

Однако на современном этапе аграрного реформирования необходимо создание более благоприятных условий для эффективной реализации профессиональных компетенций работников отрасли. Государственным структурам на всех уровнях уже недостаточно только анализировать количественные и качественные показатели кадрового потенциала. Важно скорректировать стратегию кадровой политики отрасли, как процесс совершенствования механизмов повышения профессиональных компетенций. Ее целью должно стать обеспечение сельского хозяйства нашей страны высококомпетентными кадрами (руководителями, специалистами, рабочими), которые способны эффективно справляться с поставленными трудовыми задачами. Развитие профессиональной компетенции подразумевает не только получение дополнительных знаний, умений и навыков, которые в условиях продолжающейся модернизации и усиления инновационной составляющей стремительно устаревают, но и воспитание базовых характеристик личности, как психологических, так и мотивационных. К их числу можно отнести дисциплинированность, трудолюбие, творческий подход, умение работать в коллективе с максимальной отдачей, способность к обучению и самообучению, эрудированность и т.д. Стратегия нуждается в определенной трансформации в соответствии с действующими вызовами и ограничениями. Среди них можно отметить следующие:

#### **Социальные вызовы.**

1. Структурная безработица в сельской местности. По данным органов статистики уровень безработицы сельского населения в 2016 году составил 8%. Безработица сельского населения превышает уровень безработицы городских жителей почти в два раза. Кроме того, показатель безработицы в сельской местности на 2,5% выше показателя в целом по стране (5,5%). Внушает оптимизм тот факт, что за шесть лет уровень безработицы селян снизился на 2,6% (2010 г. – 10,6%) [2, с. 79]. На снижение показателей безработицы существенное влияние оказывает величина пособия по безработице. Например, по словам директора Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ Владимира Гимпельсона, в Российской Федерации соотношение пособия и средней зарплаты составляет менее 10%, в то время как в западных государствах - 60–70% [3]. В сельской местности на пособие прожить очень сложно, поэтому люди стремятся как можно быстрее найти работу. Такое поведение приводит к сокращению уровня безработицы, но отрицательно сказывается на качестве рабочих мест, которые предоставляются селянам.

2. В отрасли при сокращении занятости отсутствует личная заинтересованность сотрудников в повышении уровня профессиональных компетенций. Из общей численности работников списочного состава организаций дополнительное профессиональное образование в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве получили 2,5% или 26241 человек. Профессиональную переподготовку прошли 6,6% специалистов, 1,2% рабочих. По данным статистики в 2016 году, количество работников, специалистов и руководителей, прошедших обучение в виде краткосрочных курсов, ничтожно мало (руководители – 2506 человек или 4,8% от численности списочного состава; специалисты – 4976 чел. или 3%; рабочие – 12834 чел., т.е. лишь 1,7% рабочих кадров повысили свою квалификацию на профессиональных тренингах) [4]. Ограничения проявляются в следующем: недопонимание работниками сферы применения полученного дополнительного образования из-за нехватки средств для оплаты обучения.

3. Имеются серьезные перекосы в возрастной структуре работников сельского хозяйства. В 2016 году на предприятиях было занято около 8% мужчин и 14% женщин - пенсионеров. В агросфере мы наблюдаем рост соперничества между представителями различных возрастных категорий, где число рабочих мест весьма лимитировано, что создает определенную напряженность в сельском сообществе.

4. Активизация оттока трудоспособного населения из сельской местности на заработки в города [5, с. 149]. Продолжая постоянно проживать у себя в селе, работники выезжают на временные работы в города, чему способствуют следующие ограничения: слабое материально-техническое оснащение отрасли, невысокий уровень рентабельности малых и средних предприятий, низкая производительность труда.

5. Молодежь ориентирована на приложение полученных знаний в сферах далеких от агропромышленного комплекса. Например, по данным ВЦИОМ каждый третий опрошенный в возрасте от 18 до 24 лет заявил о своем желании переехать за рубеж на постоянное место жительства. Этот показатель сейчас достиг максимума за последние пять лет и составляет 31%. В 2014-2017 годах доля тех, кто предполагал вариант эмиграции для себя, колебалась в диапазоне 21-26% [6]. Ограничения связаны с отсутствием разнообразия сфер приложения труда вследствие низкого уровня развития производственной и социальной инфраструктуры.

6. Низкий уровень заработной платы в отрасли. В 2016 г. показатель среднемесячной начисленной заработной платы в сельском хозяйстве находился на уровне 21755 руб., что в 1,7 раза ниже величины среднего показателя по всем отраслям экономики Российской Федерации (36709 руб.) [7, с. 145]. Ограничения связаны с поддержанием социальной стабильности путем выплаты низкой, но гарантированной зарплаты. На многих сельскохозяйственных предприятиях с избыточной величиной занятости сотрудников не увольняют, но продолжают выплачивать низкие зарплаты, что связано с узкопрофильностью производства, отсутствием свободных вакансий, а также привычкой работать на одном месте десятки лет.

7. Занятость в неформальном секторе экономики. Самозанятость в неформальном секторе экономики рассматривается как занятость без официальной регистрации в налоговых органах. В последние годы, несмотря на темпы снижения безработных граждан в сельской местности, количество занятых в неформальном секторе экономики неуклонно растет. Только за период с 2008 г по 2016 г. неформальная занятость сельского населения увеличилась с 30,7% до 34,2% [8, с. 64]. Социальные ограничения проявляются в следующем: увольнение с основного места работы, низкая заработная плата в сельскохозяйственном производстве, банкротство организаций и сокращение штатных единиц работников.

8. Неразвитость социально-бытовой инфраструктуры. Например, водопроводом оснащено 58% жилых домов в сельской местности, отоплением – около 70%, канализацией менее 50%, центральное газоснабжение имеется в 74% домовладений, горячей водой обеспечены около трети домов [7, с. 165]. Ограничения связаны со снижением эффективности выделяемых бюджетных ассигнований на обустройство сельских поселений. Муниципальные органы власти сельских поселений ограничены в возможностях вложения средств на эти цели [9, с. 376].

#### **Экономические вызовы.**

1. Игнорирование норм производственной демократии, включающей взаимное доверие и свободное общение между сотрудниками, тщательный подбор персонала, поощрение конструктивных дискуссий для формулировки целей организации. Ограничения заключаются в следующем: низкий уровень управленческих и технологических компетенций.

2. Отсутствие взаимодействия между бизнесом, наукой и образованием. Серьезными ограничениями формирования адекватного ответа являются отсутствие единства взглядов на перспективы развития профессиональных компетенций работников, нестыковка прогноза со стороны предприятий, образовательных учреждений и государственных структур порождают несоответствие полученного образования и квалификации требованиям руководства сельхозорганизаций. Данные ограничения подразумевают необоснованные затраты со стороны бизнеса, государства и работников.

3. Угроза архаизации внутривирободственных отношений, отсутствие возможностей у малого и среднего бизнеса для внедрения технологических инноваций. Ограничения в наличии препятствий: высокие ставки по кредитам, «цифровое неравенство» в доступе к современным средствам коммуникации.

**Экологические вызовы.**

1. Непригодность многих районов традиционного земледелия для сельскохозяйственной деятельности. Ограничения: использование устаревших технологий для обработки почвы, несоблюдение сроков севооборота, нерациональность размещения сельхозпредприятий, запустение жизненной среды сельских поселений.

2. Природно-климатический фактор риска (эрозия, ухудшение плодородия почв, засуха, ухудшение качества воды) подрывает устойчивость развития сельского хозяйства. Существующие ограничения предопределяются антропогенной нагрузкой.

3. Неконтролируемое использование агрохимикатов и минеральных удобрений. Ограничение действенного ответа: отсутствие разграниченных полномочий и ответственности органов государственной власти в части реализации серьезного контроля за качеством производимой продукции.

**Ценностные вызовы.**

1. Угроза традиционному образу жизни сельских сообществ. Ограничения формирования ответа: предпочтение сельскими жителями городского образа жизни.

2. Низкая привлекательность сельских профессий, о чем свидетельствуют данные исследования Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ, апрель 2017 г.), посвященного выбору идеальной профессии для детей. Сельское хозяйство является привлекательной лишь для 2% родителей. Среди россиян, имеющих подрастающих детей или внуков, более трети указывают на профессию врача, 13% выбирают профессию военнослужащего, 11% юриста [10]. Ограничения действенного ответа: имидж сельских профессий на сегодняшний день значительно уступает показателям 30-летней давности, отсутствие комфортных условий труда и достойной заработной платы в отрасли.

Для поддержания высокого уровня конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках отечественному сельскому хозяйству необходим переход на новую модель кадрового обеспечения отрасли, в которой центральное место занимает система профкомпетенций работников АПК. Для разработки стратегических направлений и путей совершенствования профессиональных компетенций работников сельского хозяйства в рамках системы кадрового обеспечения агросферы хорошую научно-прикладную перспективу имеет SWOT-анализ. Главная задача проводимого анализа состоит в построении стратегических направлений развития исследуемого объекта для усиления его позиций. SWOT-анализ показывает сильные и слабые стороны системы, а также имеющиеся возможности и угрозы (таблица 1).

Преодоление выделенных рассогласований во многом зависит от того, насколько адекватно и оперативно государственные структуры считают имеющиеся вызовы и угрозы и насколько оперативно используют имеющиеся возможности. В конечном счете именно эти сигналы, исходящие от работников и организаций, являются для власти ориентиром при разработке и внедрении эффективных стратегических направлений совершенствования профессиональных компетенций работников АПК.

В рамках реализации федеральной программы «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014–2017 годы и на период до 2020 года» уже предприняты серьезные шаги по привлечению на работу высококвалифицированных специалистов. Например, в сельской местности за последние шесть лет создано 103,5 тыс. рабочих мест, из них в 2017 году – 24,3 тыс., в том числе в агропромышленном комплексе – 22,8 тыс. [11]. Однако, в масштабах всей страны эти показатели не покрывают реальной потребности в аграрных кадрах. Также намечены определенные мероприятия, связанные с улучшением качества сельской жизни. Среди них: диверсификация аграрной экономики, обеспечение жильем молодых специалистов, развитие социокультурной инфраструктуры, благоустройство сельских поселений, компактная застройка, пропаганда в СМИ сельского образа жизни.

Таблица 1 - SWOT-анализ

<p style="text-align: center;"><b>S (сильные стороны)</b></p> <p>высокий уровень общего образования; устойчивая система сельскохозяйственного образования; наличие системы непрерывного образования (получение профессии, обучение по месту работы (стажировка, наставничество, тренинг, инструктаж, обмен опытом, и т.д.), самообразование); система дополнительного профессионального образования (профессиональная переподготовка, повышение квалификации); работа центров подготовки кадров массовых профессий; высокий уровень управленческих кадров отрасли.</p>	<p style="text-align: center;"><b>W (слабые стороны)</b></p> <p>низкий образовательный уровень работников отрасли; отсутствие необходимой профессиональной подготовки; неустойчивое формирование дохода; низкий уровень престижа сельскохозяйственного труда в сельской местности среди молодежи; пренебрежение правилами охраны труда на многих сельхозпредприятиях; применение слабомеханизированных технологий в производственном процессе; информационная некомпетентность сотрудников по вопросам оформления документов, производства и сбыта; определение наиболее выгодных направлений деятельности экспериментальным путем; слабый уровень управленческих компетенций работников среднего звена на конкретных предприятиях; отсутствие желания руководства предприятий организовать и стимулировать положительные изменения в работе сотрудников; отсутствие скоординированной деятельности всех уровней власти по проблемам кадрового обеспечения; отсутствие кадрового заказа сельхозпредприятий к организациям профессиональной подготовки.</p>
<p style="text-align: center;"><b>О (возможности)</b></p> <p>совершенствование научного обеспечения агропромышленного комплекса; внедрение инновационных технологий; введение новейших технологий аграрного образования; внедрение федеральных и региональных программ поддержки молодых специалистов и работников старшего возраста; привлечение инвестиций в развитие сельского хозяйства и сельских территорий; развитие инфраструктуры для оказания содействия сельхозтоваропроизводителям в вопросах привлечения на работу высококвалифицированных специалистов; создание новых высокотехнологичных рабочих мест.</p>	<p style="text-align: center;"><b>T (угрозы)</b></p> <p>ухудшение качества трудовых ресурсов в сельской местности; рост противоречий между работниками и руководством; неудовлетворительное качество аграрного образования; социальные проблемы в сельской местности; миграция из села наиболее образованных и профессионально подготовленных специалистов; низкий уровень информационной компетенции работников; снижение мотивации к сельскому труду; влияние специфических рисков агропродовольственной сферы (неблагоприятные погодные условия, перепроизводство определенных видов продукции и т. д.); снижение эффективности программ кадрового обеспечения в результате отсутствия механизма взаимодействия между федеральным центром, регионами и местными органами власти; ограничение возможностей для работников участвовать в государственных программах кадрового обеспечения; вытеснение мигрантами из стран ближнего зарубежья коренных сельских жителей; угроза конкурентоспособности отрасли вследствие низкого уровня профессиональных компетенций работников сельского хозяйства; низкий уровень исследований проблем развития профессиональных компетенций в сельском хозяйстве.</p>

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» [12] в качестве отдельной подпрограммы. К сожалению, коренных изменений в кадровом обеспечении отрасли не происходит. Исходя из ограниченности ресурсов эффективного кадрового обеспечения, автором выделено несколько стратегических направлений:

- координация деятельности федеральных, региональных и местных органов власти по разработке и реализации единого нормативно-законодательного документа, закрепляющего основы кадрового обеспечения сельскохозяйственной отрасли;
- разработка и внедрение «дорожной карты» в области непрерывного образования в агропродовольственном комплексе;
- обеспечение высококомпетентными специалистами муниципалитетов с целью оказания квалифицированной помощи сельхозтоваропроизводителям по взаимодействию с органами власти;
- частно-государственное партнерство в сфере кадрового обеспечения отрасли высококомпетентными специалистами через формирование кадрового заказа предприятий АПК к организациям дополнительного профессионального образования;
- создание и внедрение системы тестирования профессиональных и общекультурных качеств работников сельского хозяйства;
- развитие и поддержка конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства в сфере АПК;
- привлечение инвестиций для софинансирования программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации сотрудников;
- обеспечение достойных условий труда стабильно растущего уровня заработной платы.

Иницилируемые государством программы и нововведения должны строиться с учетом риска ментальных препятствий и возможной коррекции социокультурных факторов, профилирующих основные направления жизнедеятельности субъекта [13, с. 19; 14].

Список литературы:

1. <https://msh.astrobl.ru/special//section/otdel-kadrovogo-obespecheniya>
2. Труд и занятость в России. 2017: Стат.сб. / Росстат. М., 2017.
3. Российская безработица на кризисы не реагирует. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://tass.ru/ekonomika/4441886>
4. 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/bbd2da8043f81ba38a78cbd9211eac8](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/bbd2da8043f81ba38a78cbd9211eac8)
5. Бочарова Е.В. Социальный потенциал работников сельскохозяйственных предприятий старших возрастных групп // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. - 2016. - Т. 16. - № 2.
6. Опрос проводился 6-7 июля 2018 г., 1,8 тыс. респондентов ответили на вопросы по телефону. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.gazeta.ru/social/2018/07/02/11823055.shtml>
7. Российский статистический ежегодник. 2017: Стат.сб./Росстат.
8. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2017: Стат.сб. / Росстат - М., 2017.
9. Семенов С.Н., Бочарова Е.В. Ресурсы и резервы социальной интеграции в системе модернизации и устойчивого развития сельского социума // Научное обозрение. 2015. № 13.
10. Пресс-выпуск ВЦИОМ № 3340, 30 марта 2017 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=116138>
11. 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/>
12. 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/>

13. Нечаева И.В. Социальные риски развития предпринимательских инициатив в аграрной сфере // Региональные агросистемы: экономика и социология. 2016. № 2.

14. Нечаева И.В. Социальная адаптация сельских пенсионеров. Диссертация на соискание уч. степ. к.социо.н. Саратов. 2003.