

ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНТНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА В ПОДГОТОВКЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ ДЛЯ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

© 2010 В.М. Корнев, С.А. Щелкунова*

Ключевые слова: компетенция, модель компетенций, профессиональные и социально-личностные компетенции, компетентностно-ориентированный подход в обучении, эффективность реализации компетенций.

Рассматривается необходимость компетентностно-ориентированного подхода в подготовке специалистов, дается определение компетентности и анализ модели компетенций управленческих кадров АПК, показана зависимость эффективности реализации компетенций от ценностной направленности кадров.

Переход к рыночной экономике существенным образом изменил состав и содержание функциональных обязанностей руководителей и специалистов сельхозпредприятий. Прежде всего возросла роль руководителя хозяйства, работа на этой должности становится самостоятельной профессией, не каждый высококвалифицированный специалист сельского хозяйства может стать хорошим руководителем предприятия, так как в его деятельности одновременно присутствуют элементы творчества и искусства, организаторские способности и целеустремленность.

Современному аграрному производству требуются качественно новые кадры, способные быть не просто руководителями и специалистами, но и предпринимателями, с высоким уровнем профессиональной компетентности, инновационного мышления, управленческой культуры, психологической устойчивости для работы в новых экономических условиях.

Способность познавать и учиться становится единственным реальным конкурентным преимуществом отдельных людей и организаций. Более высоко оценивается способность руководителей к самообучению и саморазвитию. В этой связи особое значение приобретает образование, поскольку все эти процессы в значительной степени опираются на использование и развитие образовательной системы.

Образовательный аспект воспроизводства кадрового потенциала должен сопровождать-

ся выработкой социальных и организационно-экономических мер, направленных на формирование устойчивого положительного отношения работника к сельскохозяйственному труду, созданием благоприятных условий для реализации инновационно-инвестиционных проектов.

Управленческим кадрам сельского хозяйства на современном этапе рыночных отношений недостает компетентности, управленческих знаний, психологической устойчивости и умения работать в рискованных рыночных ситуациях, вызванных кризисом.

В настоящее время каждая образовательная программа подготовки и переподготовки управленческих кадров для аграрного сектора экономики должна ориентироваться на реализацию компетентностного подхода и базироваться на передовых принципах, формах и методах обучения. Такой подход формирует способность специалиста самостоятельно применять в определенном контексте полученные в процессе прохождения подготовки знания, умения и навыки.

В основе компетентностно-ориентированного подхода лежит подготовка конкурентоспособного специалиста, обладающего выраженной компетентностью на рынке труда в новых экономических условиях. Содержание обучения определяется образовательными программами, основанными на формировании компетенций, адаптивных к потребностям рынка.

При обучении ключевых фигур современного сельского предпринимательства в осно-

* Корнев Вячеслав Михайлович, доктор экономических наук, доцент Самарского государственного экономического университета; Щелкунова Светлана Анатольевна, соискатель, Самарский государственный экономический университет. E-mail: vestnik@sseu.ru.

ву учебных программ должны закладываться следующие параметры, предопределяющие способность управлять агробизнесом:

- ◆ понимание сущности, форм и методов предпринимательства в той структуре агробизнеса, в которой намеревается действовать будущий предприниматель;

- ◆ умение взвешенно оценивать и находить нестандартные и вместе с тем оптимальные решения, выдвигать новые идеи, трезво оценивая их перспективность;

- ◆ способность идти на обоснованный хозяйственный риск в условиях неопределенности отдельных параметров агробизнеса;

- ◆ умение оперативно анализировать и давать профессиональную оценку результатам своей хозяйственной деятельности в связи с внутренней и внешней ситуацией ведения бизнеса;

- ◆ способность устанавливать контакты, вести переговоры, заключать сделки и получать необходимые результаты¹.

Вместе с тем система подготовки сельских предпринимателей еще далека от завершения. Специалисты в этой области отмечают следующие недостатки:

- ◆ программы, планы, тематики курсов подготовки сельских предпринимателей не вполне отвечают потребностям формирования высококвалифицированного профессионализма менеджеров и других субъектов агробизнеса, развития их способностей добывать и глубоко анализировать информацию, принимать необходимые решения, идти на обоснованный хозяйственный риск;

- ◆ преобладают все еще пассивные формы обучения, не дающие навыков принятия самостоятельных эффективных решений;

- ◆ отсутствует соответствующая новым требованиям материально-техническая база обучения, имеет место слабое научно-методическое и информационное обеспечение учебного курса предпринимательства;

- ◆ не используются эффективные модели “бизнес-инкубаторов”;

- ◆ существует дефицит педагогических кадров, подготовленных для преподавания дисциплин, соответствующих этим курсам².

Установлено, что руководитель-организатор - менеджер формируется не сразу. Необходимо не менее 5-7 лет после вуза, чтобы

приобрести не должность, а специальность руководителя, обучить его методам управления, методам мотивации труда, привить ему знания психологии, навыки предпринимательства и др.

Важно не только уметь накапливать и хранить знания, но и быть способным творчески реализовать их на практике, обладать профессиональными компетенциями, обеспечивающими мобильность, способность адаптироваться к быстро меняющимся условиям, содержанию и характеру труда.

В условиях современного производства недостаточно владеть только узкопрофессиональными знаниями, навыками и умениями, необходимо расширение содержания обучения путем овладения работником широкого спектра познаний, отражающих картину современного мира, перехода от классического понимания человеческих ресурсов к концепции компетентности человека.

Компетенцию мы рассматриваем как способность инициативно и оперативно применять на практике знания, умения и навыки, полученные в ходе обучения; креативность и способность действовать эффективно в условиях неполноты информации и ограничений во времени; способность быстро переключаться в соответствии с требованиями рынка; способность выступить экспертом в конкретной области; умение соотносить цель с применяемыми методами; способность выбрать те навыки, которые применимы к конкретной ситуации; умение выстроить правильный алгоритм действий; способность увидеть проблему, готовность ее решить.

Приобретение компетенций должно отражать не только формальное, завершающееся к началу трудовой деятельности традиционное образование, но и самообразование, обучение на предприятии, различных курсах и т.п.

Стаж работы - один из показателей, характеризующий ход использования и развития компетенций, основная часть которых также характеризует включенность работника в различные институты, обеспечивающие сочетание трудового и образовательного процессов (что является неотъемлемой чертой развитой системы непрерывного образования).

Высшее профессиональное образование дает базовые знания и квалификацию специалистам АПК, которая имеет прямое отношение к производственной, экономической деятельности на предприятии. Квалификация отличается от компетенции тем, что не включает в себя социально-психологические характеристики, являющиеся профессионально-важными для конкретной должности.

Повышение квалификации руководителей АПК осуществляется с целью приобретения специальных знаний и умения, развития компетенций, которые необходимы для конкретной работы в области управления и хозяйственной деятельности. Сюда же примыкает и профессиональная переподготовка как более основательная форма развития знаний, умений, компетенций, вплоть до получения новой квалификации.

Повышение квалификации является основным средством роста производительности труда, поскольку другой путь - повышение интенсивности труда, ограничивается физическими, психологическими возможностями человека.

Реализация компетентностного подхода в обучении взрослых предполагает выбор содержания образования, которое принимается взрослым обучающимся как "свое", личное, что ведет к индивидуализации образовательного процесса и отвечает конкретным заданным целям. Индивидуализация в обучении взрослых предусматривает также возможность выбора форм, методов обучения, темпа освоения учебного материала.

Известно, что взрослые обучающиеся - люди с различным опытом социализации, потребностями и интересами. "Портфель" имеющихся и приобретаемых ключевых компетенций у каждого будет также отличаться. Для преподавателя в этой ситуации актуализируется проблема личностно-центрированного подхода в обучении взрослых. Эта задача может быть решена только при активном применении адекватных инновационных форм и методов обучения.

Основными критериями выбора методов обучения при разработке и реализации компетентностно-ориентированных программ обучения взрослых выступают:

- ♦ оптимальное с точки зрения компетентностного подхода сочетание методов;

- ♦ соответствие методов специфике индивидуальных образовательных потребностей;

- ♦ соотнесение с логикой процесса учебного познания (например, процессу логического обобщения соответствуют такие способы действий, как формулирование и систематизация понятий, установление межпредметных связей и т.д.); эти способы действий формируются в беседах, самостоятельных работах, в проектировании технологических процессов;

- ♦ соответствие реальным возможностям обучаемых;

- ♦ соответствие возможностям преподавателя. Компетенции, как известно, - это интегральный результат образования, который предполагает высокую научно-методическую подготовку преподавателей - андрагогов, а также наличие современных образовательных программ.

Нельзя однозначно утверждать, что использование названных технологий, методов и форм обучения непременно приведет к необходимому результату. Процесс освоения компетенций происходит индивидуально. Стартовые возможности у каждого свои, обогащенные собственным социальным, профессиональным опытом, возрастными и психологическими особенностями. Однако компетентностно-ориентированный подход в обучении взрослых позволяет осуществить оптимальный выбор форм и методик обучения с учетом личностных возможностей взрослых обучающихся, реализовать последовательное моделирование, выстроить взаимосвязанную систему действий, направленную на получение прогнозируемого результата.

Главным условием выступает инициирование самостоятельности взрослого обучающегося, развитие его рефлексивно-оценочных способностей и собственной ответственности за процесс обучения и его результаты.

Разработанная нами модель компетенций руководителей сельскохозяйственных предприятий, которая состоит из набора необходимых для успешной работы компетенций: профессиональных и социально-личностных (рис. 1) определяет содержательные аспекты подготовки управленческих кадров для АПК.

Управленческие компетенции, как правило, достаточно стандартны для руководителей в различных отраслях и состояются с учетом трех следующих аспектов:

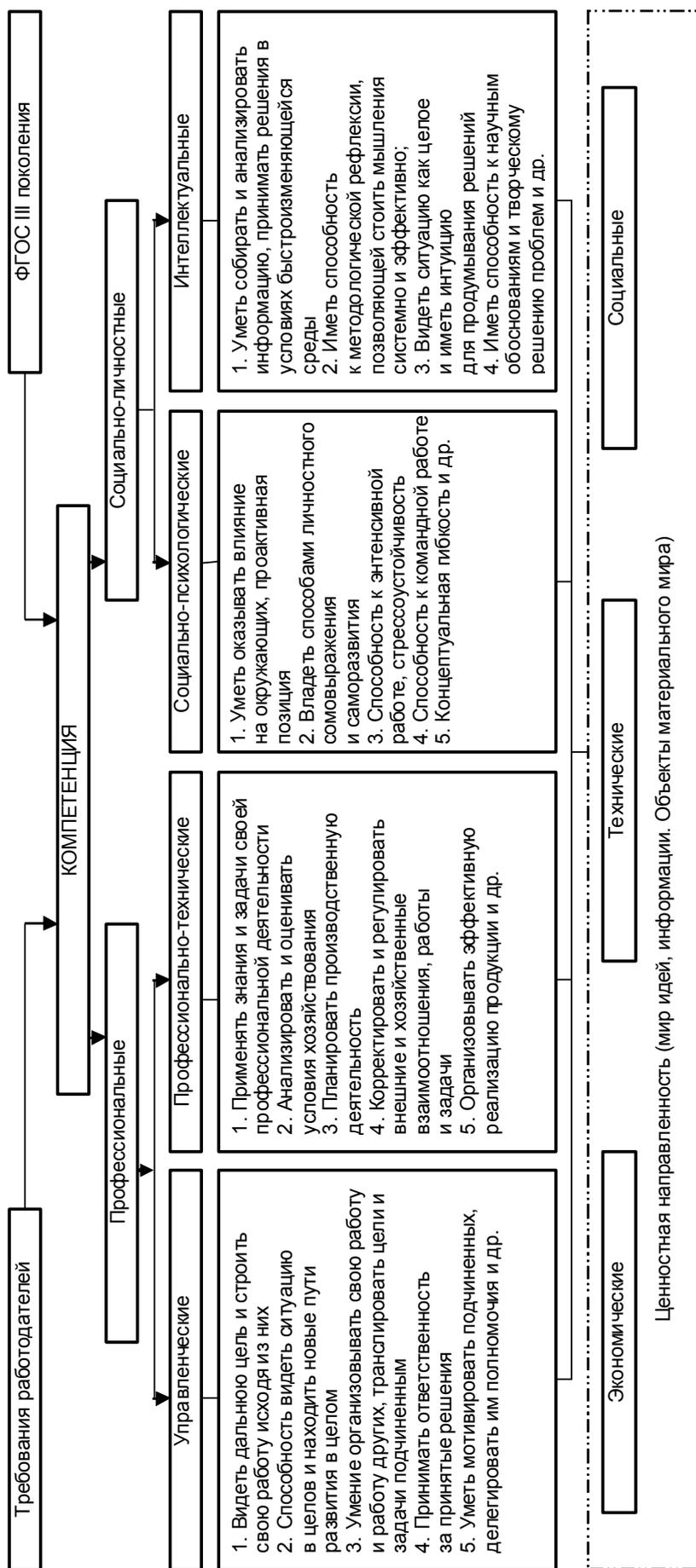


Рис. 1. Модель компетенции управленца высшей квалификации АПК

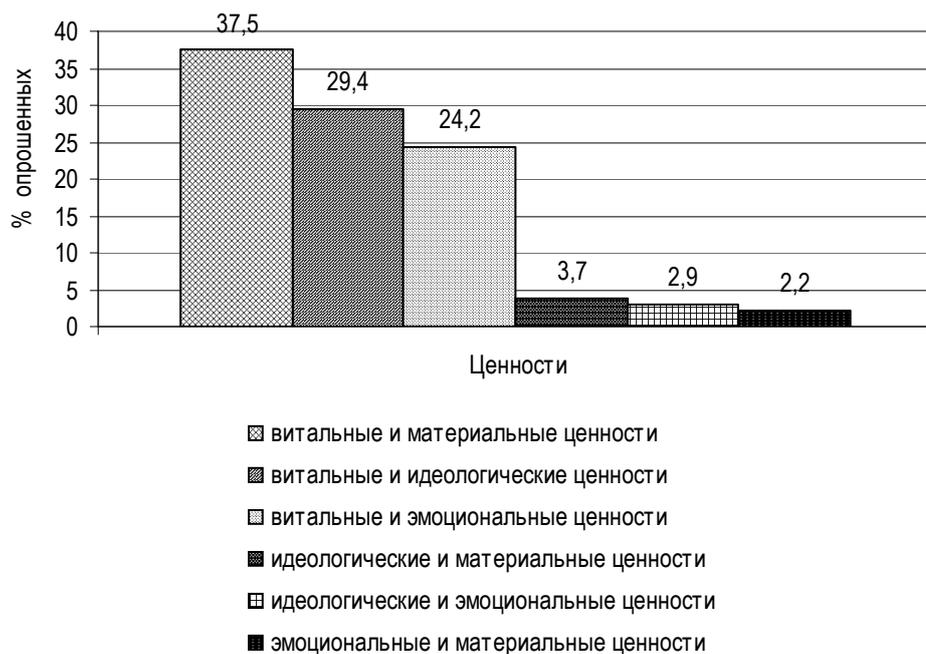


Рис. 2. Анализ ценностной направленности руководителей

- ◆ умения видеть дальние цели и строить свою работу исходя из них; способностью видеть ситуацию в целом и находить новые пути развития бизнеса;

- ◆ умения организовать собственную работу и работу других, транслировать цели и задачи подчиненным, принимать ответственность за принятые решения, находить альтернативные решения;

- ◆ умения мотивировать подчиненных, делегировать им полномочия, развивать их потенциал, способности убеждать.

Перечень профессионально-технических компетенций зависит от специфики деятельности сотрудника на каждой отдельно взятой позиции.

Система функционирования управленческих кадров АПК рассматривается нами в трех подсистемах: в экономической, которая объединяет все качества производства и экономической системы общества; в социальной, являющейся подсистемой социума и отражающей все его качества; в технической, представляющей структуру производства, обусловленную функциями системы. Все подсистемы имеют связи с соответствующими системами окружающей среды и опосредованно производят технологические, социокультурные и экономические отношения в образовательной среде.

Приобретенные компетенции не принесут желаемого эффекта, если носители их не будут заинтересованы в их максимальном использовании. Анализ ценностной направленности руководителей, проводимый специалистами Регионального центра оценки кадрового потенциала АПК с участием авторов на базе Самарской школы управления АПК в 2005-2006 гг., показывает, что корпус управленцев высшего звена в своем большинстве характеризуется концентрацией интересов вокруг собственного здоровья и интересов семьи (рис. 2).

Для успешных же руководителей важно иметь стремление к миру идей, информации, важна ценностная направленность на объекты материального мира.

Подготовка успешных управленцев, обладающих развитыми профессиональными и социально-личностными компетенциями, должна стать важнейшей задачей всей российской системы обучения и получить статус "государственной проблемы", для преодоления которой потребуются значительные ресурсы в масштабах всей страны.

Таким образом, в условиях интенсификации и узаконенной многоукладности производственной деятельности АПК, перехода российской экономики к рыночным отношениям возросла и роль управленческих структур.

Особое значение приобретают квалификация и компетентность управленцев. Недостаточный уровень квалификации и компетентности сдерживают интенсификацию, сводит на нет прогрессивные формы организации труда и производственных отношений в АПК.

Руководители предприятий призваны стать инициаторами технологических и организационных перемен. Важнейший фактор успеха - непрерывное компетентносто-ориентированное обучение руководителей нового типа: высоко-

коквалифицированных, компетентных в экономических, социальных и технологических вопросах, с высоким чувством ответственности за результат деятельности предприятия.

¹ *Корнев В.М.* Предпосылки формирования комплекса образовательных услуг в сельском хозяйстве // Вестн. Самар. гос. ун-та. Самара, 2007. № 12 (38). С. 60.

² *Долгушкин Н.К.* Формирование кадрового потенциала сельского хозяйства (вопросы теории и практики). М., 2004. С. 175.

Поступила в редакцию 12.01.2010 г.