

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

© 2012 В.М. Корнев*

Ключевые слова: система аграрного образования, дополнительное образование, компетентный подход в образовании, компетенции, структура учебного плана профессиональной подготовки менеджеров АПК.

Рассматривается эффективность подготовки кадров для сельскохозяйственных организаций, обосновывается необходимость развития системы образовательных услуг, подчеркивается важное значение системы дополнительного образования, показано применение компетентного подхода в обучении руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций.

Эффективность системы подготовки кадров для сельского хозяйства России с началом современных аграрных реформ резко упала. В связи с ухудшением условий труда в сельскохозяйственном производстве, с низким уровнем заработной платы, отсутствием каких-либо перспектив подавляющая часть специалистов, окончивших средние и высшие специальные учебные заведения, не трудоустроивалась в сельском хозяйстве. С учетом роста текучести кадров это привело к резкому снижению уровня обеспеченности сельскохозяйственных предприятий специалистами с высшим и средним специальным образованием. В целом по Самарской области 52% главных специалистов имеют высшее образование, 44% - среднее специальное и 4,0% не имеют профессионального образования.

Расчетная ежегодная потребность в специалистах с высшим образованием по данным министерства сельского хозяйства и продовольствия Самарской области составляет 175-200 чел. Ежегодный выпуск молодых специалистов с высшим образованием составляет около 700 чел.

Расчетная ежегодная потребность в специалистах со средним специальным образованием составляет 200-300 чел. Ежегодный выпуск специалистов со средним специальным образованием составляет 500 чел.

Следовательно, специалистов со средним и высшим профессиональным образованием готовится значительно больше потребности области, так как предполагалось удовлетво-

рить и потребность соседних регионов. При этом потребность в специалистах уменьшается, а объемы подготовки возросли и прежде всего в сфере высшего образования. На контрактной основе по целевому приему обучается лишь 20-25% студентов по разным специальностям.

Перечень специальностей из 72 позиций отражает все традиционные специальности в сельском хозяйстве.

Анализ объемов подготовки рабочих кадров массовых профессий выявил тенденцию сокращения подготовки рабочих кадров в системе начального профессионального образования, которая в области практически утратила ведущую роль в обеспечении АПК высококвалифицированными рабочими кадрами. В результате наблюдается неудовлетворительный уровень классности (квалификации) работников массовых профессий как в животноводстве, так и в растениеводстве. В частности среди механизаторов только 45% получили профессию в профессиональных училищах, 32% в учебно-курсовых комбинатах, 23% обучались на производстве.

Необходимо организовать целенаправленную профессиональную подготовку и переподготовку кадров АПК, повышение уровня квалификации руководителей и специалистов, кадров массовых профессий для конкретных условий производства, особенно для высокотехнологичных объектов, применяющих ресурсосберегающие технологии с использованием нового поколения средств механизации, техники и информационных систем.

* Корнев Вячеслав Михайлович, доктор экономических наук, профессор Самарского государственного экономического университета. E-mail: vestnik@sseu.ru.

В Самарской области проведена определенная работа в развитии системы аграрного образования:

- ♦ осуществлена интеграция аграрных образовательных учреждений в целях рационального использования учебно-материальной базы;

- ♦ разработана нормативно-правовая база, регулирующая условия целевого обучения студентов, трудоустройство и закрепление молодых специалистов;

- ♦ разработаны планы профессиональной подготовки на перспективу с разбивкой по годам до 2020 г. (см. таблицу).

ка в рамках реализации Государственного плана подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ (Президентская программа) по программе “Менеджмент АПК” (специализация “Практический менеджмент”). Целевую группу для подготовки в рамках Государственного плана составляют перспективные руководители высшего и среднего звена сельскохозяйственных организаций, специалисты из резерва на выдвижение на руководящие должности в возрасте до 40 лет (предпочтительно).

Образовательная программа ориентируется на реализацию компетентностного под-

План подготовки кадров для сельскохозяйственного производства в Самарской области, чел.

	Годы				
	2008	2009	2010	2015	2020
Кадры массовых профессий	1230	1230	1230	1230	1230
Специалисты (вузы)	700	673	743	750	750
Специалисты (ссузы)	753	541	540	500	500
Переподготовка и повышение квалификации	1859	1949	2045	2140	2140

Вполне очевидно, что в стратегии подготовки кадров важное место занимают переподготовка и повышение квалификации специалистов. В Самарской области создана постоянно действующая система переподготовки и повышения квалификации специалистов.

Ежегодно кадры сельскохозяйственных организаций повышают свою квалификацию:

- ♦ на факультете повышения квалификации Самарской государственной сельскохозяйственной академии;

- ♦ на факультете второго высшего и дополнительного образования Самарского государственного экономического университета (по программе профессиональной переподготовки “Менеджмент АПК”);

- ♦ в Самарской школе управления АПК (32 учебные программы) и в других подразделениях дополнительного образования.

Приоритетным направлением работы с кадрами и одним из условий развития конкурентоспособных сельскохозяйственных организаций выступает подготовка компетентных руководителей. Фактически среди руководителей предприятий АПК немногие имеют подготовку по направлению “Менеджмент”.

С 2002 г. на факультете второго высшего и дополнительного образования СГЭУ осуществляется профессиональная переподготов-

хода в обучении. Под компетентностным подходом понимается реализация образовательных программ, которые формируют способность специалиста самостоятельно применять в определенном контексте полученные в процессе обучения знания, умения и навыки.

Модель компетенций менеджера - набор взаимосвязанных знаний, умений, навыков, необходимых ему для успешной работы в организациях, - базируется на следующих видах компетенций:

- 1) на когнитивной компетенции, предполагающей дальнейшее практическое использование теории и понятий, а также скрытые знания, приобретенные слушателями в процессе разбора кейсов, во время стажировки, при разработке и последующей реализации проекта;

- 2) функциональной компетенции (умения), а именно то, что человек должен уметь делать в трудовой сфере, в сфере дальнейшего обучения или в социальной деятельности (приобретается при участии специалистов в игровых имитациях, тренингах, при разработке и реализации проекта);

- 3) личностной компетенции, предполагающей поведенческие умения в конкретных ситуациях (приобретается специалистом в ходе участия во всех активных методах обучения);

4) этической компетенции, предполагающей наличие определенных личностных и профессиональных ценностей, а также позитивного мировоззрения.

Учебный план, основанный на использовании компетентностного подхода, обязательно включает в себя активные методы обучения, занимающие до 30% учебного времени:

- ◆ игровые методы, позволяющие специалистам совершенствовать умения и навыки, компетенции, приобретать опыт управленческой работы. Выделяются следующие типы методов:

- игровые имитации (обычно с включением компьютерных имитационных моделей), которые используются для воспроизведения в учебном процессе сложной структуры управленческих функций, аналогичных реальной деятельности;

- ролевые игры, которые представляют собой разыгрываемые участниками модели ситуаций реальной деятельности, как правило, построенные на конфликте сторон и используемые, прежде всего, для демонстрации и освоения участниками личностных и этических компетенций;

- ◆ тренинг - организационное многократное повторение специалистами заданных действий, анализ результатов и их совершенствование с целью формирования у них умений и навыков работы;

- ◆ анализ конкретных ситуаций (case study) - изучение специалистами ситуаций, основанных на описании конкретного опыта принятия управленческих решений и организация коллективного анализа специалистами возникающих проблем и предпринимаемых действий;

- ◆ экспертные консультации и мастер-классы - обмен опытом между самими специалистами, консультации с экспертами, приглашенными практикующими специалистами (в том числе завершившими Президентскую программу), руководителями и консультантами в сфере управления, представителями организаций-работодателей.

Учебный план, разработанный в СГЭУ, состоит из четырех частей.

1. Общая часть (140 часов) предусматривает объем знаний, умений, навыков, которыми должен обладать профессионально подготовленный менеджер в экономике, уп-

равлении организацией, функциональном менеджменте, сравнительном менеджменте, и содержит следующие дисциплины:

- ◆ “Экономика для менеджеров”;
- ◆ “Экономика АПК”;
- ◆ “Общий менеджмент”;
- ◆ “Маркетинг”;
- ◆ “Профессиональные навыки менеджмента”;
- ◆ “Сравнительный менеджмент”.

2. Специализация (180 часов) предусматривает объем знаний, умений, навыков по выбранному направлению подготовки, базирующейся на современных теориях, практических разработках, передовом опыте, и содержит следующие дисциплины:

- ◆ “Принятие управленческих решений”;
- ◆ “Финансовый менеджмент”;
- ◆ “Стратегический менеджмент”;
- ◆ “Инвестиционный менеджмент”;
- ◆ “Моделирование социально-экономических процессов”;
- ◆ “Антикризисное управление и экономическая безопасность”;
- ◆ “Внешнеэкономическая деятельность”;
- ◆ курс по выбору: “Управленческий учет”, “Контролинг”;
- ◆ “Деловая игра по менеджменту”.

3. Изучение иностранного языка (180 часов) предусматривает развитие навыков чтения, перевода, деловой переписки, устной коммуникации с зарубежными партнерами.

4. Работа над проектом (30 часов) состоит из разработки структуры и основных элементов проекта, его защиты.

Реализация указанной программы показала ее высокую эффективность. За истекшее время ее закончили 118 чел., и все они успешно работают в своих организациях. Многие из них прошли стажировку в ведущих зарубежных компаниях и российских организациях.

Деятельность специалистов, прошедших подготовку в рамках Государственного плана, должна способствовать повышению конкурентоспособности и эффективности работы сельскохозяйственных организаций, предпринимательскому успеху, региональному и муниципальному социально-экономическому развитию, укреплению связей между российскими и зарубежными организациями.

Поступила в редакцию 21.12.2011 г.