

УДК316.422.42

БОЧАРОВА ЕЛЕНА ВИКТОРОВНА

к.социол.н., старший научный сотрудник лаборатории социального развития агропромышленного комплекса и сельских территорий
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Институт аграрных проблем Российской академии наук,
e-mail: kirill1979may@mail.ru

DOI:10.26726/1812-7096-2021-4-130-135

ОСНОВНЫЕ ОРИЕНТИРЫ СТРАТЕГИИ СБАЛАНСИРОВАННОГО РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ И КОМПЕТЕНЦИЙ РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

Аннотация. Правительственные структуры, работодатели и работники сельского хозяйства заинтересованы в развитии профессиональных компетенций. Стремление реализовать потенциальные навыки приводит к возникновению определенных проблем, требующих комплексного решения. **Главной целью** статьи является определение стратегически важных направлений совершенствования профессиональных компетенций работников аграрной сферы в современных условиях. **Методической основой** исследования являются материалы федерального статистического наблюдения участия населения в непрерывном образовании, проведенного в июне, июле, августе 2020 г. Выборка ограничена респондентами, работающими в агропродовольственном комплексе. Также применены экономико-статистические и аналитические материалы Федеральной службы государственной статистики РФ. **Важнейший результат** исследования заключается в разработке основных ориентиров стратегии развития профессиональных навыков. Во-первых, доступность качественного образования и обучения для всех категорий, занятых в сельскохозяйственной отрасли. Во-вторых, взаимодействие сферы образования и производства в вопросах совершенствования профессиональных навыков и компетенций работников с целью обеспечения потребности отрасли в высокопрофессиональных кадрах. Непрерывное обучение на рабочем месте на протяжении всей жизни позволит работникам эффективнее адаптироваться к происходящим изменениям. Неотъемлемым компонентом стратегии развития профессиональных навыков является обеспечение свободного доступа к возможностям профессионального роста для наиболее уязвимых категорий работников, в частности, пенсионеров, низкоквалифицированных работников, самозанятых, работников с ограниченными возможностями. **Полученные результаты** могут быть использованы федеральными, региональными, муниципальными органами власти, а также руководством агропредприятий при разработке программ развития профессионализма. **Выводы.** Данное исследование послужит отправной точкой для выработки кадровой стратегии агропромышленного сектора с целью обеспечения ведущих позиций национального АПК на внешних и внутренних рынках.

Ключевые слова: компетенция, сельское хозяйство, занятость, стратегия, знания, умения, навыки, работник.

BOCHAROVA ELENA VIKTOROVNA

Ph. D. in Social Sciences, Senior Researcher at the Laboratory of Social Development of the Agro-Industrial Complex and Rural Areas of the Federal State Budgetary Institution of Science Institute of Agrarian Problems of the Russian Academy of Sciences,
e-mail: kirill1979may@mail.ru

THE MAIN GUIDELINES OF THE BALANCED DEVELOPMENT STRATEGY DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL SKILLS AND COMPETENCIES AGRICULTURAL WORKERS

Abstract. Government agencies, employers and agricultural workers are interested in developing professional competencies. The desire to realize potential skills leads to certain problems that require a comprehensive solution. **The main purpose** of the article is to identify strategically important areas for improving the professional competencies of agricultural workers in modern conditions. **The methodological** basis of the study is based on the materials of the federal statistical observation of population participation in continuing education, conducted in June, July, and August 2020. The sample is limited to respondents working in the agri-food complex. Economic-statistical and analytical materials of the Federal State Statistics Service of the Russian Federation were also used. **The most important** result of the study is the development of the main guidelines for the development of professional skills. First, the availability of quality education and training for all categories employed in the agricultural sector. Secondly, the interaction of education and production in improving the professional skills and competencies of employees in order to meet the needs of the industry in highly professional personnel. Continuous on-the-job training throughout life will enable employees to adapt more effectively to the changes that are taking place. An integral component of the professional skills development strategy is to ensure free access to professional development opportunities for the most vulnerable categories of workers, in particular, pensioners, low-skilled workers, the self-employed, and workers with disabilities. **The results** obtained can be used by federal, regional, and municipal authorities, as well as the management of agricultural enterprises in the development of programs for the development of professionalism. **Conclusions.** This study will serve as a starting point for the development of a personnel strategy for the agro-industrial sector in order to ensure the leading positions of the national agro-industrial complex in foreign and domestic markets.

Keywords: competence, agriculture, employment, strategy, knowledge, skills, skills, employee.

Введение. Развитие профессиональных навыков и компетенций работников сельского хозяйства, которые необходимы им для эффективной работы в настоящее время и в будущем, является стратегически важной задачей в перспективе национального роста и развития. Распространение технологий и инноваций ускоряется в условиях современной глобализации, что требует сопоставимости профессиональных компетенций работников. По мере усложнения производственных процессов необходимые трудовые навыки сотрудников аграрного сектора развиваются и видоизменяются. Негативные демографические тенденции, пандемический кризис, угроза безработицы являются вызовом для существующих систем образования и обучения. Основной задачей для работодателей, работников и властей является координация усилий всех заинтересованных сторон по незамедлительному реагированию на эти изменения и включению профессиональных навыков в категорию приоритетных. В конечном итоге процветание страны во многом зависит от продуктивности работников, что, в свою очередь, зависит от их навыков и компетенций и эффективности их использования. Профессиональные навыки и успешное их использование – основа достойной работы.

Аграрная проблематика постоянно находится в поле зрения законодателей. Документов, касающихся развития сельского хозяйства, в стране принято уже немало. В 2021 г. государственной программой «Комплексное развитие сельских территорий» [1] предусмотрено более 184 млн рублей субсидий на возмещение затрат сельхозтоваропроизводителей на обучение по сельскохозяйственным специальностям в государственных техникумах или вузах работников, а также компенсация их затрат по оплате труда и проживанию студентов государственных вузов во время прохождения производственной практики. В настоящее время прорабатывается механизм по расширению круга заинтересованных участников данных мероприятий. До конца 2024 г. в России будет реализован национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости» [2]. Нацпроект направлен на увеличение производительности труда, повышение квалификации сотрудников и обеспечение эффективной занятости. В нашей стране Министерство образования и науки предлагает запустить единый нацпроект, ключевым общественным эффектом от реализации которого станет, в т. ч., дополнительное профес-

сиональное образование, которое предоставляет возможность гражданам в течение всей жизни развивать свои профессиональные умения и навыки [3]. Реализация антикризисных мер Общенационального плана действий [4] позволили бесплатно обучиться и получить дополнительное профессиональное образование 110 тыс. человек, в т. ч. в сельском хозяйстве. В Общенациональном плане действий по восстановлению экономики говорится о развитии рынка труда и закреплении новых форм занятости через введение единой цифровой платформы по образованию, повышению квалификации, поддержке занятости на основании интегрированного взаимодействия с образовательными учреждениями, центрами занятости, работодателями, гражданами и иными участниками рынка труда [5].

В Концепции развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 г. [6] необходимо учитывать своеобразие в обучении взрослых, имеющих определенный опыт работы в своей сфере деятельности. Для эффективного развития квалифицированной рабочей силы важно обеспечить широкую доступность качественного образования для всех возрастных категорий работников, а также учитывать соответствие предложения навыков потребностям предприятий и рынков труда. При успешном построении системы непрерывного образования работников аграрной отрасли важно учитывать возраст, профессионально-практический опыт, уровень теоретической и практической подготовки, а также мотивацию с целью в максимально короткие сроки совершенствовать имеющиеся компетенции. Успешное применение данного подхода стимулирует инновации, инвестиции, экономическую диверсификацию и конкурентоспособность, а также социальную и профессиональную мобильность и, следовательно, создание большего количества продуктивных и более высокооплачиваемых рабочих мест.

Методика исследования построена на материалах федерального статистического наблюдения участия населения в непрерывном образовании, проведенного в июне, июле, августе 2020 г. (выборка ограничена респондентами, работающими в агропродовольственном комплексе), экономико-статистических и аналитических материалах Федеральной службы государственной статистики РФ, а также нормативно-правовых документах в сфере регулирования рынка труда.

Результаты исследования. Современное общество характеризуется усилением конкуренции на рынке труда, в т. ч. между работниками разных возрастных категорий. Основные демографические характеристики можно определить на основе данных статистических обследований.

В нашей стране происходит постепенное сокращение количества занятых в сельскохозяйственной отрасли. По данным органов статистики за десять лет доля занятых в отрасли сократилась с 8,3% в 2009 г. до 5,8% в 2019 г. [7]. Развитие информационно-коммуникационных технологий, автоматизация, роботизация, искусственный интеллект, распространение больших данных, сокращение ручного труда, модернизация производственных процессов вынуждают руководство сельскохозяйственных предприятий сокращать количество работников. В

Годы	В возрасте, лет						Всего
	15–19	20–29	30–39	40–49	50–59	60–72	
2010	3,4	18,3	20,0	26,9	24,4	7,1	100
2012	2,7	16,5	19,9	24,2	27,1	9,5	100
2014	2,4	15,8	19,8	23,1	27,9	10,9	100
2017	2,1	15,7	22,2	24,2	27,6	8,1	100
2019	1,7	13,4	23,4	23,4	26,6	11,4	100

Как видно из данных таблицы, на протяжении последнего десятилетия происходит увеличение работников пенсионного возраста (старше 60 лет). В 2010 г. в сельском, лесном хозяйстве, охоте, рыболовстве и рыбоводстве было занято 7,1% специалистов третьего возраста, в 2019 г. их общее количество выросло до 11,4%. Одновременно с этим наблюдается постепенное уменьшение молодежи, посвятившей себя нелегкому сельскохозяйственному труду. Мо-

лодые люди в возрасте до 30 лет не желают заниматься данным видом деятельности, несмотря на предпринимаемые усилия со стороны власти. Около половины занятых в сельском хозяйстве составляет наиболее активная категория трудящихся от 30 до 49 лет.

Желающих повысить уровень профессиональных компетенций немного. По результатам федерального статистического наблюдения участия населения в непрерывном образовании, проведенного в июне, июле, августе 2020 г. (выборка ограничена респондентами, работающими в агропродовольственном комплексе) [11], в процессе непрерывного образования участвуют 35,2% работников сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства. Около 65% не испытывают потребности в обучении. В разрезе возрастных групп количество работников, не участвующих в повышении своих навыков и компетенций: 16–34 лет – 47,8%; 35–44 лет – 65,4%; 45–54 лет – 69,6%; 55–64 лет – 74,6%; 65 и больше – 84,2%. Следовательно, необходимы более эффективные подходы управления персоналом.

Проведенный анализ базовых характеристик работающих позволяет нам определить основные ориентиры стратегии сбалансированного развития профессиональных компетенций работников сельского хозяйства на уровне государства, региона и конкретной организации. По нашему мнению, каждый заинтересованный работник сельского хозяйства должен иметь возможность совершенствовать профессиональные компетенции, а именно, полученные знания, дополнительные умения, профессиональные навыки, способы выполнения трудовой деятельности, необходимые для эффективного выполнения поставленных трудовых задач [12].

На государственном уровне первоочередное значение имеет создание условий для поэтапной интеграции образования, науки и практики. Задача государства заключается в установлении надежного и плодотворного партнерства между сферой образования и производства в вопросах совершенствования навыков и профессиональных компетенций работников. Трехстороннее государственно-частное партнерство будет способствовать созданию надежных механизмов финансирования подготовки высококомпетентных кадров.

Социальный диалог между правительством, работодателями и работниками играет ключевую роль в процессах реформирования системы образования и обучения, а также развития навыков и компетенций. Участие представителей работодателей и работников в проектировании, внедрении и оценке политики в области развития профессиональных компетенций создаст дополнительные стимулы для непрерывного обучения взрослых, обеспечит каналы постоянного обмена информацией между работодателями, работниками и государством.

Важнейшим стратегическим направлением является прогнозирование потребности сельскохозяйственной отрасли в высококомпетентных кадрах на перспективу. Механизмы: постоянный мониторинг кадрового обеспечения сельскохозяйственных предприятий; изучение потребности организаций в подготовке и переподготовке специалистов; осуществление корректировки масштабов и направлений обучения и переобучения с учетом перспектив развития отдельных отраслей сельского хозяйства.

Поэтапная интеграция образования, науки и практики – ключ к подготовке высококомпетентных специалистов агросферы. В долгосрочной перспективе образовательным учреждениям и работодателям придется значительно пересмотреть программы обучения и мотивации, направленные на развитие квалифицированных специалистов [13]. Механизм реализации: интеграция 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.

Еще одним стратегическим направлением является формирование и внедрение общего нормативно-правового документа, закрепляющего основы обеспечения отрасли высококомпетентными кадрами. В этой связи необходимо задействовать следующие механизмы: грантовая поддержка лучших программ по повышению уровня профессиональных компетенций сотрудников; проведение экспертизы представленных разработок; совершенствование показателей, позволяющих измерить и оценить уровень развития профессиональных компетенций сотрудников конкретной организации; привлечение инвестиций для софинансирования программ повышения квалификации работников.

На государственном уровне большое значение имеет создание национальной интернет-площадки, способствующей формированию и совершенствованию профессиональных компе-

тенций. Основными механизмами реализации данного стратегического направления являются: объединение лучших онлайн-курсов подготовки и переподготовки специалистов аграрного профиля в единую базу данных; информирование о карьерных возможностях в сельском хозяйстве; использование удобного поисковика для потребителей разного уровня профессиональной подготовки; расширение возможностей по повышению уровня профессиональных компетенций для удаленных территорий.

На уровне региона большое значение имеет расширение информационно-консультационных услуг для работодателей и работников. Государственные службы занятости играют решающую роль в вопросах профориентации, а также профессионального консультирования по обучению и подбору персонала. Информационные системы позволяют генерировать, обновлять и распространять информацию о текущих и будущих потребностях в специалистах. Развитие новых информационных сервисов помогает работникам и работодателям сориентироваться в вопросах профессиональной подготовки или переподготовки, самозанятости и открытия бизнеса.

Региональный уровень совершенствования профессиональных компетенций включает такое стратегическое направление, как развитие кластеров, внутри которых развиваются и совершенствуются профессиональные навыки, предлагая конкурентное преимущество организациям в кластере. Сотрудничество между предприятиями внутри кластеров поможет стимулировать внедрение технологий и программ повышения квалификаций. На уровне сельскохозяйственной организации важно, чтобы работодатели предоставляли, а сотрудники использовали возможности для обучения на протяжении всей жизни, чтобы была возможность сохранить производительность и трудоустроиться в условиях постоянных изменений.

На уровне конкретной организации необходимо заключать соглашения между работодателями и работниками о непрерывном обучении на рабочем месте с целью совершенствования профессиональных навыков и повышения производительности. Непрерывное обучение на рабочем месте способствуют развитию широкого спектра навыков. Среди них не только общепрофессиональные, специальные и технические навыки, связанные с выполнением конкретной работы, но и навыки межличностного общения, адаптивные способности, дисциплинированность, мотивированность, способность к самообучению и т.д.

На уровне сельскохозяйственной организации важно информировать руководство и сотрудников о новых образовательных программах по повышению уровня профессиональных компетенций путем проведения социологических исследований по вопросам потребности в данных образовательных продуктах.

Работники, занятые на малых предприятиях, а также самостоятельно занятые в сельскохозяйственной отрасли также должны иметь доступ к развитию навыков и программам по непрерывному обучению. Службы профессиональной ориентации и образовательные центры могут предоставлять новые программы и курсы начинающим сельхозтоваропроизводителям, обеспечивать удобное место и время повышения уровня квалификации для работников. Необходимо конкретная и целенаправленная политика для оказания помощи малым предприятиям в вопросах инвестирования в программы обучения профессиональным навыкам.

Выводы. Таким образом, основные направления стратегии развития профессиональных навыков и компетенций должны быть встроены в более широкую среду экономической и социальной политики. Решение проблем развития профессиональных навыков и компетенций

Литература

1. Государственная программа Российской Федерации «Комплексное развитие сельских территорий». Утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 31 мая 2019 г. № 696. – URL : <http://government.ru/docs/36905/> (дата обращения: 10.03.2021).
2. Производительность труда и поддержка занятости : Национальный проект. – URL : https://xn--b1aedfedwqdbfnzjfoe.xn--p1ai/ru/national-project/about_project/ (дата обращения: 19.03.2021).
3. Новый нацпроект предоставит возможность россиянам развивать профессиональные умения и навыки. – URL : <https://www.gorodnabire.ru/novosti/sobitiya/lenta/obschestvo-i-vlast/noviy-natsproekt-predostavit-vozmozhnost-rossiyanam-razvivat-professionalnie-umeniya-i-naviki> (дата обращения: 19.03.2021).
4. Реализация антикризисных мер и Общенационального плана действий, обеспечивающих восстановление занятости и доходов населения, рост и долгосрочные структурные изменения в экономике (4 февраля 2021 г.) / Министерство экономического развития РФ. – URL : <https://www.economy.gov.ru/>

material/file/6a9190a9d5b59d27a968d25e55299c1d/Realizaciya_antikrizisnyh_mer.pdf (дата обращения: 01.03.2021).

5. Общенациональный план действий, обеспечивающих восстановление занятости и доходов населения, рост экономики и долгосрочные структурные изменения в экономике (одобрен на заседании Правительства РФ 23 сентября 2020 г. (протокол N 36, раздел VII) N П13-60855 от 2 октября 2020 г.). – URL : <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74678576/> (дата обращения: 11.03.2021).
6. Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 г. – URL : http://www.dpo-edu.ru/?page_id=13095 (дата обращения: 11.03.2021).
7. Структура занятых по видам экономической деятельности // Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). – М., 2020. С. 49.
8. Структура занятых по возрастным группам и видам экономической деятельности // Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). – М., 2016. С. 56.
9. Структура занятых по возрастным группам и видам экономической деятельности // Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). – М., 2018. С. 54.
10. Структура занятых по возрастным группам и видам экономической деятельности // Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). – М., 2020. С. 54.
11. Федеральное статистическое наблюдение участия населения в непрерывном образовании. – URL : http://gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/obraz2020/index.html (дата обращения: 11.03.2021).
12. Бочарова, Е. В. Система компетенций работников агропромышленного комплекса // Историческая и социально-образовательная мысль. 2017. Т. 9. № 5/1. С. 133–140.
13. Бочарова, Е. В. Технология усовершенствования профессиональных компетенций работников сельского хозяйства // Региональные проблемы преобразования экономики. 2020. № 1 (111). С. 13–19. DOI:10.26726/1812-7096-2020-01-13-19.
14. Нечаева, И. В. Качество жизни представителей малых форм аграрного предпринимательства в российском селе // Научное обозрение : теория и практика. 2019. Т. 9. № 9 (65). С. 1424–1429. DOI: 10.35679/2226-0226-2019-9-9-1424-1429.
15. Нечаева, И. В. Деятельность малых фермерских хозяйств : ресурсный аспект // Научное обозрение : теория и практика. 2020. Т. 10. Вып. 2. С. 205–212. DOI: 10.35679/2226-0226-2020-10-2-205-212.

References:

1. Gosudarstvennaya programma Rossijskoj Federacii «Kompleksnoe razvitie sel'skih territorij». Utv. postanovleniem Pravitel'stva Rossijskoj Federacii ot 31 maja 2019 g. № 696. – URL : <http://government.ru/docs/36905/> (data obrashcheniya: 10.03.2021).
2. Proizvoditel'nost' truda i podderzhka zanyatosti : Nacional'nyj proekt. – URL : https://xn--b1aedfedwqdbfnzkf0oe.xn--p1ai/ru/national-project/about_project/ (data obrashcheniya: 19.03.2021).
3. Novyj nacproekt predostavit vozmozhnost' rossiyanam razvivat' professional'nye umeniya i navyki. – URL : <https://www.gorodnabire.ru/novosti/sobitiya/lenta/obschestvo-i-vlast/noviy-natsproekt-predostavit-vozmozhnost-rossiyanam-razvivat-professionalnie-umeniya-i-naviki> (data obrashcheniya: 19.03.2021).
4. Realizaciya antikrizisnyh mer i Obshchenacional'nogo plana dejstvij, obespechivayushchih vosstanovlenie zanyatosti i dohodov naseleniya, rost i dolgosrochnye strukturnye izmeneniya v ekonomike (4 fevralya 2021 g.) / Ministerstvo ekonomicheskogo razvitiya RF. – URL : https://www.economy.gov.ru/material/file/6a9190a9d5b59d27a968d25e55299c1d/Realizaciya_antikrizisnyh_mer.pdf (data obrashcheniya: 01.03.2021).
5. Obshchenacional'nyj plan dejstvij, obespechivayushchih vosstanovlenie zanyatosti i dohodov naseleniya, rost ekonomiki i dolgosrochnye strukturnye izmeneniya v ekonomike (odobren na zasedanii Pravitel'stva RF 23 sentyabrya 2020 g. (protokol N 36, razdel VII) N P13-60855 ot 2 oktyabrya 2020 g.). – URL : <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74678576/> (data obrashcheniya: 11.03.2021).
6. Konceptiya razvitiya nepreryvnogo obrazovaniya vzroslyh v Rossijskoj Federacii na period do 2025 g. – URL : http://www.dpo-edu.ru/?page_id=13095 (data obrashcheniya: 11.03.2021).
7. Struktura zanyatyh po vidam ekonomicheskoy deyatel'nosti // Rabochaya sila, zanyatost' i bezrabotica v Rossii (po rezul'tatam vyborochnyh obsledovanij rabochej sily). – М., 2020. S. 49.
8. Struktura zanyatyh po vozrastnym gruppam i vidam ekonomicheskoy deyatel'nosti // Rabochaya sila, zanyatost' i bezrabotica v Rossii (po rezul'tatam vyborochnyh obsledovanij rabochej sily). – М., 2016. S. 56.
9. Struktura zanyatyh po vozrastnym gruppam i vidam ekonomicheskoy deyatel'nosti // Rabochaya sila, zanyatost' i bezrabotica v Rossii (po rezul'tatam vyborochnyh obsledovanij rabochej sily). – М., 2018. S. 54.
10. Struktura zanyatyh po vozrastnym gruppam i vidam ekonomicheskoy deyatel'nosti // Rabochaya sila, zanyatost' i bezrabotica v Rossii (po rezul'tatam vyborochnyh obsledovanij rabochej sily). – М., 2020. S. 54.
11. Federal'noe statisticheskoe nablyudenie uchastiya naseleniya v nepreryvnom obrazovanii. – URL : http://gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/obraz2020/index.html (data obrashcheniya: 11.03.2021).
12. Bocharova, E. V. Sistema kompetencij rabotnikov agropromyshlennogo kompleksa // Istoricheskaya i social'no-obrazovatel'naya mysl'. 2017. T. 9. № 5/1. S. 133–140.
13. Bocharova, E. V. Tekhnologiya usovershenstvovaniya professional'nyh kompetencij rabotnikov sel'skogo hozyajstva // Regional'nye problemy preobrazovaniya ekonomiki. 2020. № 1 (111). S. 13–19. DOI:10.26726/1812-7096-2020-01-13-19.
14. Nechaeva, I. V. Kachestvo zhizni predstavitelej malyh form agrarnogo predprinimatel'stva v rossijskom sele // Nauchnoe obozrenie : teoriya i praktika. 2019. T. 9. № 9 (65). S. 1424–1429. DOI: 10.35679/2226-0226-2019-9-9-1424-1429.
15. Nechaeva, I. V. Deyatel'nost' malyh fermerskih hozyajstv : resursnyj aspekt // Nauchnoe obozrenie : teoriya i praktika. 2020. T. 10. Vyp. 2. S. 205–212. DOI: 10.35679/2226-0226-2020-10-2-205-212.