



УДК 316.334.55:316.344.3

Непрерывное образование как фактор повышения профессиональной компетенции работников сельского хозяйства

Е. В. Бочарова

Бочарова Елена Викторовна, кандидат социологических наук, старший научный сотрудник, Институт аграрных проблем РАН, Саратов, kirill1979may@mail.ru

В статье на основе статистических данных проведен анализ социально-демографических характеристик занятого в сельском хозяйстве населения. Исследована система непрерывного образования в отрасли, которая обеспечивает человеку долгосрочные профессиональные компетенции, позволяющие ему на протяжении трудовой жизни оставаться широко востребованным работодателями. На основании проведенного исследования делается вывод, что развитие системы непрерывного образования среди работников сельского хозяйства повышает их профессиональные компетенции, а также способствует эффективной адаптации к постоянно изменяющимся условиям рынка.

Ключевые слова: сельское хозяйство, профессиональная компетенция, непрерывное образование, дополнительное профессиональное образование.

Continuing Education as a Factor of Agricultural Workers' Professional Competence Increase

E. V. Bocharova

Elena V. Bocharova, <https://orcid.org/0000-0002-1757-5623>, Institute of Agrarian Problems of the Russian Academy of Sciences, 94 Moskovskaya St., Saratov 410012, Russia, kirill1979may@mail.ru

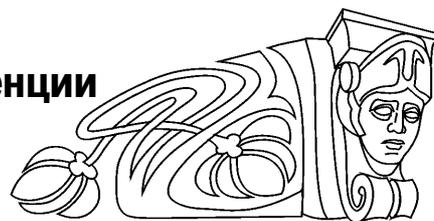
The article, on the basis of statistical data, analyzes the socio-demographic characteristics of the population engaged in agriculture. The system of continuous education providing workers with long-term professional competencies allowing them to remain widely sought after by employers during their working life, is studied. Based on the conducted research, the conclusion is drawn that the development of continuous education system for agricultural workers increases their professional competencies.

Keywords: agriculture, professional competency, continuing education, additional vocational education.

DOI: <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2019-19-2-131-135>

Главное условие работы специалистов агропромышленного комплекса во всех государствах с рыночной экономикой – конкурентоспособность на внутреннем и внешнем рынках и способность обеспечить продовольственную безопасность страны. Современный агропромышленный комплекс РФ в полной мере такому требованию не отвечает.

Большинство работников сельскохозяйственной отрасли по-прежнему обладают традиционными знаниями и набором квалификацион-



ных требований, в то время как необходимость развития аграрного производства формирует особый общественный запрос на исследования¹, направленные на широкое внедрение компетентностного подхода. В современных условиях для руководителей сельхозпредприятий важна не только квалификация работников как умение проводить те или иные производственные процессы, а компетенция, рассматриваемая как определенный набор знаний, умений и навыков, присущих специалисту.

Проведем анализ соотношения понятий «квалификация», «компетентность» и «компетенция», близких по значению, но не тождественных.

В советский период для того, чтобы определить соответствие занимаемой должности, использовалось понятие «квалификация» как официально признанный и нормативно зафиксированный уровень подготовки к профессиональной деятельности, который соответствует предъявляемым требованиям к выполнению трудовых обязанностей.

Профессиональная компетенция является объективным требованием, условием для успешной профессиональной работы. Компетентность понимается как субъективное качество личности, обладание необходимыми профессиональными компетенциями.

Профессиональная компетенция работников сферы сельского хозяйства – это наличие взаимодополняемых 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.

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

Ежегодно сокращается количество работников сферы сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства. По данным Росстата, доля занятых в отрасли в 2007 г. составляла 8,9%. За десять лет этот показатель уменьшился на 3,1% и в 2017 г. находился на уровне 5,8%². Внедрение современ-



ных технологий, постепенное уменьшение доли ручного труда, оптимизация производственных процессов вынуждают руководство сельскохозяйственных предприятий сокращать количество работников. В данной ситуации сохранение социально-трудовой активности работников является весомым фактором обеспечения сельского хозяйства и экономики страны в целом трудовыми ресурсами. Рассмотрим возрастную структуру занятости в сельском хозяйстве (таблица)³.

Около трети занятых в сельскохозяйственной отрасли составляют сотрудники предпенсионного возраста (от 50 до 59 лет). Как видно из данных таблицы, на протяжении последнего десятилетия происходит ежегодное увеличение работников старших возрастных категорий в сельском хозяйстве (от 50 до 72 лет), а также постепенное уменьшение количества активной части занятых трудоспособного возраста (от 40 до 49 лет). В 2010 г. в сельском хозяйстве работали около 27% сотрудников среднего возраста, в 2017 г. произошло снижение их количества до 24%.

Если в 2010 г. в сельскохозяйственной отрасли трудились 7,1% возрастных специалистов (старше 60 лет), то в 2017 году их количество возросло до 8,1%. Почти каждый десятый работник в сельском хозяйстве перешагнул шестидесятилетний рубеж. В профессионально-трудовой сфере происходит усиление конкуренции между представителями различных возрастных групп, где количество рабочих мест весьма ограничено⁴. Темп роста старшего населения опережает темп прироста всего населения, происходит изменение соотношения между группой старше

трудоспособного возраста и трудоспособным населением. В связи с этим тенденция продолжения трудовой деятельности после выхода на заслуженную пенсию является вполне закономерной⁵.

Молодые люди (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.

Количество работников мужского пола превышает количество женщин во всех возрастных категориях кроме самой младшей (15–19 лет), средней (40–49 лет) и старшей (60–72 года) (рис. 1)⁶. Преобладание женщин в самой старшей возрастной группе связано с более высокой продолжительностью жизни среди них. Кроме того, они стремятся оказать посильную помощь своим детям и внукам. Более широкое распределение по занятиям может означать большее разнообразие выбора профессий у молодых мужчин, что в том числе объясняет более высокий уровень занятости молодых женщин в сельском хозяйстве по сравнению с молодыми мужчинами. Юные сотрудники и мужчины среднего возраста стремятся в отрасли, где заработная плата выше, чем в сельском хозяйстве. Среднемесячная заработная плата работников в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве в 2017 г. находилась на уровне 25 671 руб. Этот показатель на 10,8% выше, чем в 2016 г., однако в 1,5 раза меньше среднего показателя по всем отраслям экономики Российской Федерации (39 167 руб.)⁷.

Структура численности занятых в сельском хозяйстве по возрастным группам, %

Годы	Возраст, лет						Всего
	15–19	20–29	30–39	40–49	50–59	60–72	
2006	4,1	15,7	19,1	32,3	21,6	7,2	100
2008	2,5	16,5	21,8	28,5	23,9	7,0	100
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



Рис. 1. Структура занятого в сельском хозяйстве населения по полу и возрасту в 2017 г.



В сельскохозяйственной отрасли лучшей защитой сотрудника от потери работы является его профессиональная компетенция. Это связано с тем, что трудовой процесс претерпевает постоянное усложнение. Таким образом, повышается спрос на работников, обладающих высокими профессиональными знаниями и навыками. В условиях современных вызовов и угроз сельскохозяйственное производство нуждается в профессионалах, которые не просто выполняют определенные функции по заданному алгоритму, но смогут решить сложные задачи, найдут достойный выход из неординарных производственных ситуаций. Подготовка специалистов, где критерием является владение необходимыми профессиональными знаниями, предполагает их высокую конкурентоспособность на рынке труда. В этой связи необходимо построение новой структуры непрерывного образования с учетом поставленных руководством целей. Система непрерывного образования способствует формированию у сотрудника профкомпетенций и квалификаций, что значительно повышает его трудовую мобильность.

В России Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ впервые законодательно закреплено понятие непрерывного образования⁸. Министерством образования и науки РФ в 2015 г. разработана Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 г., которая предусматривает предоставление возможности всем гражданам на получение образования в течение всей жизни⁹. Согласно документу, непрерывное образование взрослых осуществляется через:

- формальное образование в учреждениях, оказывающих образовательные услуги;
- обучение по месту работы (стажировка, наставничество, тренинг, инструктаж, обмен опытом и т. д.);
- самообразование.

В 2016 г. прошли обучение, получили образование 7,9% работников сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства. По категориям персонала: среди специалистов – 11,5%, среди рабочих – 6,7%.

Более 90,0% работников почти всех возрастных категорий не испытывают потребности в обучении, получении новой специальности. Численность работников, прошедших обучение, получивших образование, по возрасту в сельском хозяйстве выглядит следующим образом: до 29 лет – 20,4%; 30–49 лет – 17,4%; 50–59 лет – 5,8%; старше 60 лет – 8,6%¹⁰. С возрастом люди становятся более инертны в вопросах переобучения. Можно предположить, что основными причинами отказа от непрерывного образования являются недопонимание работниками сферы его применения, а также нехватка средств для оплаты обучения.

В нашей стране система дополнительного профессионального образования выступает как часть системы непрерывного образования взрослых. Этот вид образования направлен на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей личности в интеллектуальном, духовно-нравственном, профессиональном совершенствовании. Роль дополнительного профессионального образования заключается в осуществлении непрерывного образования руководителей, специалистов, рабочих кадров, повышении их социальной защищенности и экономической стабильности. К дополнительным профессиональным образовательным программам относятся программы профессиональной переподготовки и программы повышения квалификации.

В нашей стране количество участвующих в дополнительном профессиональном образовании в настоящее время не превышает 9,4%. Из общей численности работников списочного состава организаций дополнительное профессиональное образование в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве получили 2,5%, или 26 241 человек, из них 6,6% специалистов, 1,2% рабочих¹¹. Данные о реализации дополнительных профессиональных программ в разрезе возрастных категорий обучаемых выглядят следующим образом: до 29 лет – 5,8%; 30–49 лет – 5,5%; 50–59 лет – 1,8%; старше 60 лет – 3,5%.

Такая плачевная картина складывается, главным образом, из-за сокращения кадров в сельскохозяйственной отрасли. Значительное влияние оказывают слабая заинтересованность руководителей сельхозпредприятий в технологической модернизации, сокращение бюджетного финансирования, отток высококвалифицированных кадров.

В сельскохозяйственной отрасли 28,3% от общего количества обучающихся по дополнительным профессиональным программам прошли профессиональную переподготовку, цель которой – освоение компетенций, необходимых для выполнения качественно иного вида профессиональной работы, а также для приобретения новой квалификации. Программы повышения квалификации освоили около 74% работников от общего числа дополнительно обучающихся. Они направлены на совершенствование имеющихся или получение новых профкомпетенций, необходимых в процессе работы. Обучение за рубежом прошли 0,4% сотрудников.

Данные о реализации дополнительного профессионального образования для различных категорий персонала представлены на рис. 2.

Специалисты, повышающие свою квалификацию, составляют около половины всего контингента слушателей (46,4%). Целью их обучения является обновление имеющихся теоретических знаний, развитие практических навыков и умений. Около 30% – рабочие, совершенству-

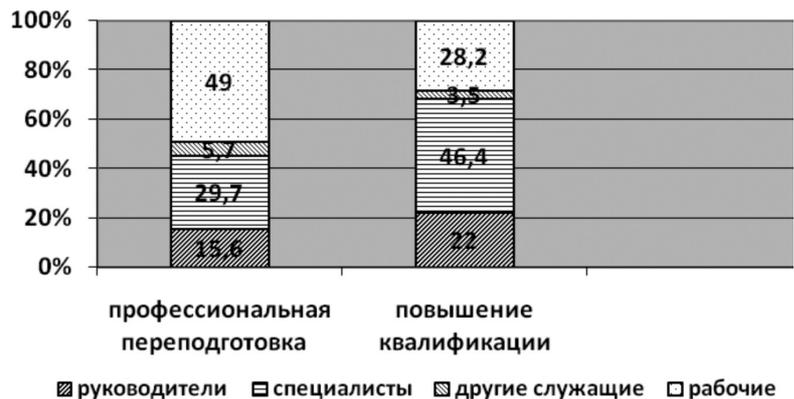


Рис. 2. Доля работников, получивших дополнительное профессиональное образование в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве в 2016 г.

ющие свое мастерство. Для повышения их квалификации не реже 1 раза в пять лет в течение трудовой деятельности организуются курсы бригадиров, производственно-экономические курсы, курсы целевого назначения, школы передовых приемов и методов труда. Пятая часть – это руководители сельскохозяйственной отрасли.

Около половины слушателей по программам профессиональной переподготовки – представители рабочих специальностей. Цель их обучения – освоение компетенций для осуществления новой профессиональной деятельности, а также приобретения новой квалификации. Профессиональная переподготовка является для рабочих удобным, недорогим и довольно коротким по времени способом получения новой специальности, а также дополнительного образования. Доля специалистов среди обучающихся в учреждениях и на курсах профессиональной переподготовки достаточно велика – 29,7%, но заметно уступает программам повышения квалификации. На руководителей сельскохозяйственных предприятий приходится 15,6%.

Рассмотрим возрастную структуру обучающихся по программам дополнительного профессионального образования в сельскохозяйственной отрасли (рис. 3).

Во всех типах учреждений дополнительного образования обучаются сотрудники любых

возрастных категорий. Структура обучающихся по программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации характеризуется наибольшей долей опытных сотрудников в возрасте 30–39 лет. Более четверти из числа получивших дополнительное образование по направлению организации или своими силами в 2016 г. составляли работники, находящиеся в расцвете физических сил (40–49 лет). Работники старшего возраста (50–59 лет), повышающие свою квалификацию либо проходящие профессиональную переподготовку, составляли пятую часть контингента. Самая многочисленная доля обучающихся – сотрудники старше 60 лет, что и неудивительно. Люди третьего возраста соглашаются более охотно заниматься на курсах, которые относятся к их увлечениям, хобби, позволяют расширить возможности общения. Обращает на себя внимание тот факт, что доля молодых сотрудников (до 29 лет), повышающих свою профессиональную квалификацию, достаточно невелика – 17,0%, но уступает курсам профессиональной переподготовки – 21,6%.

В сельском хозяйстве отсутствует заинтересованность руководителей организаций в непрерывном профессиональном образовании специалистов и представителей рабочих специальностей. Такая ситуация связана с неустойчивым финансовым положением многих

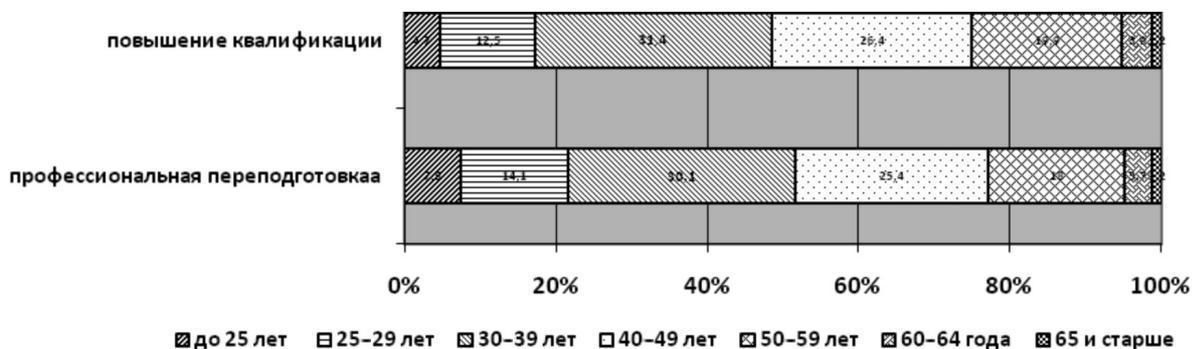


Рис. 3. Возрастная структура обучающихся по программам дополнительного профессионального образования в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве в 2016 г.



сельхозтоваропроизводителей в современных социально-экономических условиях, слабым распространением инновационных технологий, требующих привлечения высокообразованных сотрудников, а также с нестабильностью государственного регулирования системы профессионального образования.

Развитие сельского хозяйства в современных экономических условиях выдвигает на первый план проблему обеспечения сотрудниками, обладающими высоким уровнем профкомпетенций. Именно профессиональная компетенция является ключевым фактором повышения конкурентоспособности работников. Однако решить вопрос обеспеченности сельского хозяйства компетентными сотрудниками только за счет развития системы непрерывного образования невозможно. Стратегия повышения профессиональных компетенций должна включать: улучшение качественных показателей работников; развитие системы материального и нематериального поощрения; создание эффективной системы господдержки приоритетных программ подготовки и переподготовки кадров в отрасли; финансирование мероприятий социального обеспечения работников; развитие внутрихозяйственного страхования.

Примечания

- ¹ См.: Нечаева И. В. Условия и факторы формирования предпринимательского потенциала сельского социума // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2016. Т. 16, вып. 1. С. 28–33. DOI: 10.18500/1818-9601-2016-16-1-28-33
- ² См.: Структура занятых в возрасте 15–72 лет по видам экономической деятельности // Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018 : стат. сб. / Росстат. М., 2018. С. 49.

- ³ Рассчитано по : Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2016 : стат. сб. / Росстат. М., 2016. С. 56 ; Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018. С. 54.
- ⁴ См.: 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.iagran.ru> (дата обращения: 10.11.2017).
- ⁵ См.: Великий П. П., Бочарова Е. В. Созидательный потенциал старшей возрастной группы в сельском социуме // Историческая и социально-образовательная мысль. 2017. Т. 9, № 1, ч. 2. С. 81. DOI: 10.17748/2075-9908-2017-9-1/2-79-96
- ⁶ См.: Структура занятых по возрастным группам и видам экономической деятельности в 2017 году // Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018. С. 54–55.
- ⁷ См.: Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности // Российский статистический ежегодник. 2018 : стат. сб. / Росстат. М., 2018. С. 147.
- ⁸ См.: Об образовании в Российской Федерации : федер. закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 29.07.2017). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
- ⁹ См.: Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года. URL: http://www.dpo-edu.ru/?page_id=13095 (дата обращения: 12.11.2017).
- ¹⁰ См.: Повышение квалификации и профессиональная подготовка работников организаций в 2016 году : стат. бюлл. Т. 1 / Росстат. М., 2017. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/bbd2da8043f81ba38a78cbd9211eac8 (дата обращения: 12.11.2017).
- ¹¹ Там же.

Образец для цитирования:

Бочарова Е. В. Непрерывное образование как фактор повышения профессиональной компетенции работников сельского хозяйства // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2019. Т. 19, вып. 2. С. 131–135. DOI: <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2019-19-2-131-135>

Cite this article as:

Bocharova E. V. Continuous Education as a Factor of Agricultural Workers' Professional Competence Increase. *Izv. Saratov Univ. (N. S.), Ser. Sociology. Politology*, 2019, vol. 19, iss. 2, pp. 131–135 (in Russian). DOI: <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2019-19-2-131-135>