

ПЕДАГОГИКА

УДК 378.14

ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Кирова Юлия Зиновьевна, канд. пед. наук, доцент кафедры «Механика и инженерная графика», ФГБОУ ВПО Самарская ГСХА.

446442, Самарская область, п.г.т. Усть-Кинельский, ул. Учебная, 2.

E-mail: kirovauz@mail.ru

Киров Владимир Александрович, канд. техн. наук, доцент кафедры «Механика и инженерная графика», ФГБОУ ВПО Самарская ГСХА.

446442, Самарская область, п.г.т. Усть-Кинельский, ул. Учебная, 2.

E-mail: kirovva@mail.ru

Ключевые слова: управленческое, взаимодействие, инновационная, агропромышленный, специалист.

Цель исследования – подготовка будущих специалистов агропромышленного комплекса (АПК) к управленческому взаимодействию с трудовым коллективом в постоянно меняющихся условиях современного общества. Условия работы в агропромышленном секторе весьма непросты: при резко снижающихся закупочных ценах фермеры должны постоянно следить за ценами на горюче-смазочные материалы. Кроме того, они вынуждены постоянно модернизировать свои производственные условия, чтобы обеспечить рентабельность производства. Умельцы маркетинга сельхозпродукции таит в себе высокий потенциал. Параллельно имеет место также структурное преобразование: мелкие хозяйства прекращают функционировать и переводят свои производственные мощности на более крупные структуры, которые хотят дальше развиваться. Одновременно намечается тенденция в сторону специализации. Руководители крупных агрохолдингов не всегда могут принимать участие непосредственно во всех сложившихся ситуациях и принятие того или иного пути решения проблемы, ложится на плечи специалистов. Все это требует совершенно нового умения взаимодействия в профессиональной сфере. Процессы, происходящие в агропромышленном комплексе, требуют подготовки специалистов, владеющих не только специальными знаниями, но и определенными качествами, обеспечивающими не просто их профессиональную мобильность, умение быстро переключаться с одного вида труда на другой, но и совмещать различные функции по управленческому взаимодействию с трудовым коллективом в условиях инновационной деятельности. Это можно достичь только за счет предоставления будущим специалистам дополнительных образовательных программ, а также за счет реализации ими экстрафункциональных квалификаций. Только в этом случае специалист будет востребован на современном рынке труда с сельской инфраструктурой.

Переход высшего профессионального образования на новые государственные образовательные стандарты требует обновления содержания учебного процесса, разработки и применения новых технологий, позволяющих удовлетворить потребности в высококвалифицированных, профессионально мобильных специалистах, способных быстро адаптироваться в стремительно меняющихся условиях современного общества. В связи с этим, в качестве результата обучения, в первую очередь, необходимо рассматривать

формирование у будущих специалистов готовности к эффективному выполнению задач предстоящей профессиональной деятельности.

Цель исследования – подготовка будущих специалистов агропромышленного комплекса (АПК) к управленческому взаимодействию с трудовым коллективом в постоянно меняющихся условиях современного общества.

Задача исследования – выявить специфику процесса управленческого взаимодействия с трудовым коллективом в условиях инновационной деятельности в профессиональной подготовке специалистов АПК.

Проблема организации профессиональной подготовки специалистов сельскохозяйственного профиля актуализируется на качественно новом уровне, отражающем изменение функций менеджера в сфере управления человеческими ресурсами. Руководитель должен не только владеть знаниями и технологиями в области своей профессиональной сферы, но и обладать способностями определять сложившиеся условия, возникающие в профессиональной деятельности, актуализировать профессионально значимые качества личности сотрудников в специфических профессиональных ситуациях, обусловленных инновационной направленностью деятельности предприятия.

Стремительность технологического прогресса способствует нововведениям. Сегодня для успешной инновационной деятельности требуется наличие такой сильной стороны организации, как восприимчивость ее работников к нововведениям. Это в свою очередь предъявляет дополнительные требования к работникам. Кроме обычных свойств (теоретические знания, опыт работы, трудолюбие и т.д.) им необходимо обладать гибкостью и подвижностью мышления, творческим потенциалом, потребностью в самореализации, умением приспосабливаться к быстроменяющимся условиям работы, склонностью и способностью к обучению и переобучению.

В организациях, ориентированных на инновации, субъектом инновационной деятельности становится весь персонал в целом. В таких организациях много людей творческих, с высоко развитой креативностью, готовых проявлять инициативу и брать на себя ответственность за реализацию выдвинутых идей. Хотя субъектом инновационной деятельности в организации может быть весь коллектив, управление этим процессом, создание условий для его осуществления, прежде всего, являются функцией руководителей.

Проанализировав работы, касающиеся тенденций развития рынка труда в сельскохозяйственном секторе экономики [1, 5, 6], и исследования по вопросам подготовки инженеров в сельскохозяйственных вузах [2, 3, 4, 7, 8], было установлено, что существуют следующие тенденции общественного развития, обуславливающие потребность современного рынка труда в специалистах сельскохозяйственного профиля, способных и готовых, кроме основных видов своей профессиональной деятельности, к управленческому взаимодействию с трудовым коллективом в условиях инновационной деятельности: переход к рыночной экономике, земельная реформа, складывающаяся многоукладность в сельском хозяйстве; изменения рынка труда и рабочей силы; развитие потребительского рынка и рынка услуг; переход работников из сферы производства сельскохозяйственной продукции в сферу переработки и обслуживания; естественное расширение коммуникативной сферы, в том числе с субъектами отечественной и зарубежной рыночной экономики.

Расширяется практика обмена опытом работы с зарубежными агрофирмами. На Российский рынок все активнее продвигается импортная сельскохозяйственная техника, внедряются зарубежные инновационные агротехнологии.

Данные тенденции углубляют противоречия между структурно-организационными и социально-экономическими изменениями в сельском хозяйстве, а также кардинально трансформируют характер и содержание деятельности специалистов и рабочих, занятых в нем. Эти тенденции вызывают естественное изменение поля профессиональной деятельности специалистов, порождают образование новых видов и аспектов профессиональной деятельности. В результате этого объективно меняются характер и содержание труда специалистов, изменяется спрос на специалистов, меняются требования к их квалификации.

В тоже время рынок сельскохозяйственных кадров постепенно стал предъявлять иные требования, иные параметры к качественным характеристикам и профессиональной квалификации специалистов, занятых в нем. Процессы, происходящие в агропромышленном комплексе, требуют подготовки специалистов, владеющих не только специальными знаниями, но и определенными качествами, обеспечивающими не просто их профессиональную мобильность, умение быстро переключаться с одного вида труда на другой, но и совмещать различные функции по управленческому взаимодействию с трудовым коллективом в условиях инновационной деятельности. Это можно достичь только за счет предоставления будущим специалистам дополнительных образовательных программ, а также за счет реализации ими экстрафункциональных квалификаций. Только в этом случае специалист может быть востребован на современном рынке труда с сельской инфраструктурой [5].

Специалисты агропромышленного комплекса должны быть широкопрофильные, так как ежегодно им приходится выполнять около 3 тысяч работ, чего нет ни на одном промышленном предприятии. В настоящее

время в сельском хозяйстве активно внедряются инновационные проекты. Для успешной работы разработки и дальнейшего внедрения данных проектов специалисты должны уметь пользоваться современными информационными ресурсами, компьютерной техникой, выполнять расчеты с помощью компьютерных программ.

Развитие сельскохозяйственного производства в условиях инновационной деятельности предусматривает изменение в организации учебного процесса. Необходимо изучение перспективных технологий и технических средств для возделывания и переработки сельскохозяйственной продукции.

Для того, чтобы будущие специалисты АПК могли более эффективно вести производство, осуществлять техническое и технологическое перевооружение отрасли в условиях инновационной деятельности, необходимо осуществлять подготовку студентов и к управленческому взаимодействию с трудовым коллективом в условиях инновационной деятельности, в результате которой будущий специалист АПК должен обладать следующими качествами: быть способным ясно, коротко и убедительно доносить идеи и информацию до аудитории; обладать креативностью (разрабатывать новые идеи); уметь вести спор в профессиональной сфере и достигать компромисса; иметь навыки межличностных отношений и уметь руководить трудовым коллективом; уметь принимать решения работать в команде и адаптироваться к новым условиям и ситуациям; обладать качествами лидера; быть стрессоустойчивым.

Готовы ли нынешние специалисты и руководители сельского хозяйства к широкому внедрению инновационных проектов и как видят свое участие в них вчерашние выпускники сельскохозяйственных вузов показали проведенные опросы.

В первом опросе среди специалистов сельского хозяйства приняли участие 50 человек. Он выявил наличие серьезных проблем в сельскохозяйственном производстве, оказывающих влияние на внедрение инноваций и необходимость перехода на качественно новое управленческое взаимодействие с трудовым коллективом.

На вопрос: в чем, по вашему мнению, заключаются сложности и особенности сельскохозяйственного производства, по сравнению с другими видами производства? – были получены следующие ответы: инновации в сельском хозяйстве, как правило, имеют взаимодействие с биологической средой (растения, животные), т.е. возрастает зависимость от большего числа факторов (37%); многие процессы в сельском хозяйстве (особенно в растениеводстве) имеют годичный цикл, поэтому сложно быстро определить эффективность инновации (40%); сельское хозяйство изначально является консервативной средой и любые изменения здесь принимаются с большим недоверием (23%).

На вопрос: какие существуют технологии, позволяющие минимизировать влияние отрицательных факторов на развитие сельхозпроизводства? – следующие ответы: распространение «Интеллектуального растениеводства» (35%); внедрение и распространение точного сельского хозяйства (58%); никаких не существует (7%).

На вопрос: какие основные проблемы при внедрении инновационных технологий? – следующие ответы: недостаток финансов (25%); недостаточная квалификация специалистов (45%); психологические аспекты восприятия коллективом инноваций (30%).

На вопрос: каким образом можно решить эти возникающие проблемы? – следующие ответы: невозможно решить (20%); предварительной специальной подготовкой студентов к работе в условиях инновационной деятельности (55%); путем повышения квалификации сотрудников (25%).

Анализ полученных ответов показал, что определенные сложности при внедрении инновационных процессов в сельскохозяйственное производство есть, но есть и пути их решения. Основным из которых является специальная подготовка будущих специалистов к работе в условиях инновационной деятельности. В следующем опросе среди руководителей сельскохозяйственных предприятий приняли участие 40 респондентов.

На вопрос: считаете ли Вы современное сельскохозяйственное производство инновационным? – были получены ответы: считаю (68%); не считаю (10%); не в полной мере (22%).

На вопрос: является ли возглавляемое Вами предприятие инновационным? – ответы следующие: является (75%); не является (5%); не в полной мере (20%).

На вопрос: какие конкретные инновации реализованы в Вашем хозяйстве? – было получено множество ответов, чаще всего встречались следующие: использование современных технологий точного земледелия (67%); компьютерные системы учета (25%); современные технологии хранения (56%); использование навигационной системы параллельного вождения и дифференцированного внесения удобрений (14%).

На вопрос: что мешает большему внедрению инноваций? – получили следующие ответы: отсутствие финансирования (23%); проблемы с подготовленными кадрами (57%); страх перед непредсказуемым результатом внедрения инноваций (20%).

На вопрос: является ли, по Вашему мнению, значимой роль специалиста во внедрении инноваций? – получили следующие ответы: важная (73%); не важная (7%); второстепенная (20%).

На вопрос: чего не хватает молодым специалистам для полноценного участия во внедрении инноваций? – чаще других встречались следующие ответы: специальных знаний (45%); управленческих навыков (35%); смелости при принятии решений (20%).

Проанализировав результаты проведенных опросов с руководителями сельскохозяйственных предприятий, мы сделали вывод, что далеко не все руководители готовы к внедрению в работу своих предприятий инноваций и одним из главных препятствий они считают нехватку молодых специалистов, подготовленных соответствующим образом и готовых для работы с трудовыми коллективами в условиях инновационной деятельности.

В заключительном опросе среди молодых специалистов, начинающих свою трудовую деятельность участвовали 60 человек.

На вопрос: считаете ли Вы современное сельскохозяйственное производство инновационным? – были получены ответы: считаю (78%); не считаю (2%); не в полной мере (20%).

На вопрос: какие конкретные инновации реализованы в Вашем хозяйстве? – ответов было много, но чаще встречались следующие: использование современных технологий возделывания (45%); компьютерные системы учета (34%); современные технологии хранения (27%); использование систем картирования урожайности (15%).

На вопрос: на сколько Вы задействованы в реализации инновационных процессов в предприятии? – ответы следующие: на 50% задействован (56%); на 80% задействован (14%); на 20% задействован (20%); вообще не задействован (10%).

На вопрос: что мешает Вам принимать большее участие во внедрении инновационных процессов? – получили следующие ответы: недостаток специальных знаний (57%); недостаток управленческих навыков (33%); страх увольнения при неблагоприятном исходе (10%).

Ответы, полученные в результате проведения этого опроса, позволили сделать вывод, что большая часть молодых специалистов потенциально готова к участию во внедрении инноваций в работу своих предприятий. Но зачастую у них отсутствуют знания в области управленческого взаимодействия со своими трудовыми коллективами именно в условиях инновационной деятельности предприятия, на котором они работают.

Проблема организации профессиональной подготовки специалистов агропромышленного комплекса актуализируется на качественно новом уровне, отражающем изменение функций менеджера в сфере управления человеческими ресурсами. Руководитель должен не только владеть знаниями и технологиями в области своей профессиональной сферы, но и обладать способностями определять сложившиеся условия, возникающие в профессиональной деятельности, актуализировать профессионально значимые качества личности сотрудников в специфических профессиональных ситуациях, обусловленных инновационной направленностью деятельности предприятия.

Библиографический список

1. Бакалавр и магистр по агроинженерии: каким им быть? / под общ. ред. акад. РАСХН М. Н. Ерохина. – М. : ФГОУ ВПО МГАУ, 2009. – 136 с.
2. Дружкин, А. В. Деятельность преподавателя по созданию креативной образовательной среды («креативного поля») / А. В. Дружкин, О. П. Мокиенко // Вестник университета Российской академии образования. – 2011. – №5. – С. 31-33.
3. Инновационный потенциал науки. Эпистемологический анализ / под ред. В. А. Бажанова. – М. : Канон+, 2013. – 304 с.
4. Железовская, Г. И. Компетентностный подход к профессиональной подготовке специалистов / Г. И. Железовская, Л. А. Горелова // Вестник университета Российской Академии Образования. – 2010. – №2 (50). – С.50-54.
5. Коровин, Ю. Н. Организация учебного процесса в системе непрерывного агроинженерного образования : практические рекомендации / Ю. Н. Коровин, А. Д. Ананьин, П. Ф. Кубрушко ; под. ред. Ю. И. Коровина. – Оренбург : Издательский центр ОГАУ, 2006. – 176 с.
6. Косырев, В. П. Особенности кадрового обеспечения учреждений НПО и СПО сельскохозяйственного профиля // Профессиональное образование. – 2005. – №8. – С. 20-21.
7. Косырев, В. П. Компетентностный подход к отбору содержания ГОС ВПО: новый взгляд / В. П. Косырев, А. Н. Кузнецов // Известия УРО РАО. Образование и наука. – 2005. – №6 (36). – С. 47-54.
8. Мелентьева, А. И. Формирование профессионально-познавательной активности студентов сельскохозяйственного вуза : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Мелентьева Анна Ивановна. – Самара, 2010. – 229 с.