

Мерш М.В.

ФГБОУ ДПОС «Алтайский институт повышения квалификации руководителей и специалистов агропромышленного комплекса».

Научный руководитель – И.В. Ковалёва, д.э.н., проф.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ МЕНЕДЖЕРОВ ПО КАДРАМ ПРЕДПРИЯТИЙ АПК – ОСНОВА ОБЕСПЕЧЕНИЯ КВАЛИФИЦИРОВАННЫМИ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА КРАЯ

Барнаул – столица Алтайского края, который является серьёзным агропромышленным регионом России. Он обладает развитой структурой учреждений аграрного профиля, предприятиями производства и переработки сельхозпродукции, в обеспечении должного функционирования которого, задействовано несколько сотен тысяч человек.

Данные Территориального органа федеральной службы государственной статистики по Алтайскому краю о среднегодовой численности, занятого в экономике (по видам экономической деятельности) населения даёт наглядное представление о численности кадрового состава сельского хозяйства Алтайского края (См. таблицу 1):

Таблица 1.

	2008		2010	
	Тыс. чел	%	Тыс. чел	%
Всего	1102,7	100	1079,4	100
<i>В том числе:</i>				
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	205,0	18,6	214,7	19,9
<i>Для сравнения:</i>				
образование	107,1	9,7	103,7	9,6
здравоохранение и предоставление социальных услуг	83,5	7,6	85,7	7,9

По итогам 2008 года среднегодовой показатель по сельскому хозяйству составил 205.0 тыс. чел. (18.6 %) всего экономически активного населения Алтайского края, а в 2010 году число задействованных в сельском хозяйстве кадров возросло до 214, 7 тыс. чел. (19.9 %) [1].

На эффективность предприятий АПК влияет много факторов: состояние материально-технической базы, земельные ресурсы, природно-климатические условия, но квалифицированные трудовые ресурсы имеют возможность преобразовывать все вышеперечисленные. Повышение квалификации работников, которые уже задействованы или еще только привлекаются для профессиональной деятельности в агропромышленный комплекс, напрямую зависит от уровня профессиональной компетентности менеджеров по кадрам.

Но менеджерам по кадрам, которые находятся в сельской местности, при относительно низкой доступности информационных сетей связи, труднее уследить за изменениями в законодательстве, появлением инноваций, разобраться в их сути и внедрить их у себя в производство. Часть знаний восполняют учреждения дополнительного профессионального образования, органы управления АПК, консультационные центры, но их действия несогласованны и часто дублируют друг друга, и, главное, направлены на усредненного работника кадровой службы, а не на индивидуального специалиста.

При этом анкетирование работников кадровых служб в 2011 году на базе Алтайского ИПК выявило их не достаточно высокий образовательный уровень (См. рис. 1).

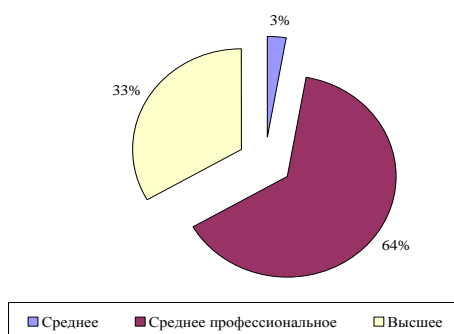


Рисунок 1 - Итоги анкетирования работников кадровых служб в Алтайском крае (2011 г.)

Ведь не секрет, что зачастую на предприятии кадровую работу выполняет делопроизводитель или бухгалтер по совместительству с основной своей должностью, хотя опыт зарубежных стран (Япония, Германия) отмечает высокую значимость менеджера по кадрам, на повышение их профессионализма, квалификации выделяются государственные средства и оказывается поддержка самой фирмой.

Алтайским институтом повышения квалификации руководителей и специалистов агропромышленного комплекса специально для работников кадровых служб разработана *система профессионального сопровождения*. Её основными принципами являются: **непрерывность, систематичность, индивидуальный подход** к каждому сопровождаемому. Эти принципы действуют одновременно и не являются взаимозаменяемыми. **Элементами** профессионального сопровождения являются: переподготовка, консультирование, краткосрочные семинары, повышение квалификации

Основными **этапами** системы профессионального сопровождения работников АПК является: создание электронной базы данных о работниках кадровых служб предприятий АПК; определение коммуникационных каналов связи между институтом, как центром сопровождения и менеджером по кадрам (почтовая корреспонденция, электронная почта, телефон, факс и др.); составление годового плана профессионального сопровождения с учетом

категории работников; создание комиссии для оценки уровня квалификации работника с присвоением ему соответствующей категории.

На данный момент выявлена потребность (на основании определения уровня профессионального образования и стажа работы в должности кадровика) и обоснование реализации данной системы среди менеджеров по кадрам на сельхозпредприятиях Алтайского края [2].

Система профессионального сопровождения – это новый уровень взаимодействия учреждений дополнительного образования со специалистами Алтайского края, в том числе и агропромышленного комплекса.

При положительном непрерывном функционировании [3], Система будет являться основой обеспечения квалифицированными трудовыми ресурсами предприятия АПК г. Барнаула и всего Алтайского края.

Библиографический список

1. По материалам сайта Территориального органа федеральной службы государственной статистики по Алтайскому краю [Режим доступа: <http://ak.gks.ru/>]

2. Чижов В.Н., Чегодаев В.В., Мерш М.В. Обоснование потребности в реализации системы профессионального сопровождения специалистов кадровых служб АПК // Вестник Алтайского аграрного университета № 2 (88), 2012

3. Чижов В.Н. Непрерывность, системность и сопровождение при повышении квалификации работников АПК Алтайского края // Непрерывное образование работников АПК – ключ к эффективному сельхозпроизводству. Материалы Всероссийской юбилейной научно-практической конференции 11-14 июля 2007 г.: Сборник. – Барнаул: РИО ФГОУ ДПОС АИПКРС АПК, 2007. – 164 с.