

УДК 338.001.36

ОБУЧЕНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ АПК

*Рязанская Е.А., магистрант экономического факультета
ФГБОУ ВО Орловский Государственный аграрный университет
имени Н.В. Парахина, г.Орел*

Ключевые слова: обучение, сельское хозяйство, управленческий персонал, экономика, эффективность.

Работа посвящена выявлению факторов, обуславливающих необходимость формирования эффективной системы обучения управленческого персонала в целях повышения эффективности организаций АПК. Проведен анализ структуры занятости населения по уровню образования в Орловской области.

Введение. В условиях развития аграрной экономики усиливается конкуренция на рынке труда, и, как следствие, возрастает потребность в накоплении высокопрофессиональных и интеллектуальных ресурсов человека. В связи с этим особую роль в целях конкурентоспособности организаций АПК играет управленческий потенциал персонала, основным инструментом повышения которого является непрерывное его обучение.

Обучение управленческого персонала имеет целью повышение адекватности качеств рабочей силы к постоянно меняющимся требованиям рабочих мест, обеспечение развития и более эффективное использование их потенциала. При этом создание системы качественного образования является главной задачей учебных заведений [1]. В связи с тем, что конкурентоспособность субъектов агробизнеса напрямую зависит от высококачественной подготовки персонала предметом изучения являются проблемы кадрового образования [2]. Для того что бы соответствовать темпу развития сельского хозяйства на Российском рынке обязательным явлением должна быть подготовка квалифицированных специалистов, обеспечивающих непрерывную и качественную работу производств Орловской области [3].

Изучив теоретические исследования различных авторов по вопросам обучения управленческого персонала нами были обобщены и

Таблица 1 - Причины, обуславливающие необходимость формирования эффективной системы обучения управленческого персонала [4]

Причина	Сущность
1. Научно-технический прогресс	Использование новых технологий вызывает возникновение новых знаний, профессий, техники, оборудования и приборов. Это одна из главных причин, приводящих к устареванию ранее приобретенных знаний. Таким образом, обучение способствует сохранению и повышению квалификации управленческих кадров.
2. Постоянно меняющиеся внешние условия	Сельскохозяйственная организация выживает и побеждает в жесткой конкуренции и быстро изменяющихся условиях, если она может своевременно и эффективно отреагировать на любые изменения внешней среды. Такая организация должна отличаться от других в том числе высококвалифицированным персоналом, а, в свою очередь, высокая квалификация персонала определяется наличием системного подхода к обучению.
3. Адаптация управленческих кадров к изменяющимся условиям	Обучение управленческого персонала способствует повышению их квалификации, накоплению новых знаний, навыков и умений, что, в свою очередь, способствует выработке эффективных управленческих решений, что будет способствовать повышению конкурентоспособности организации на рынке
4. Инновации	Обучение способствует возможности разрабатывать и внедрять инновации, находить новое во внешней среде, в опыте других организаций, изобретениях и открытиях, своевременно использовать их в деятельности организации.
5. Развитие персонала	Перспективы обучения привлекают наиболее квалифицированных специалистов и руководителей, снижается их текучесть. Обучение персонала дает возможность выявить потенциальных руководителей, создать кадровый резерв.
6. Организационные изменения	Различные организационные изменения способствуют изменению управленческих задач, что, в свою очередь, требует приобретения дополнительных знаний, навыков и умений.
7. Стратегия развития организации	Разработка эффективной стратегии развития любой организации зависит от максимального использования трудового потенциала управленческих ее работников. Опыт, знания, уровень квалификации, умение рисковать, организаторские способности – это те факторы, которые позволяют организациям развиваться в современных условиях.

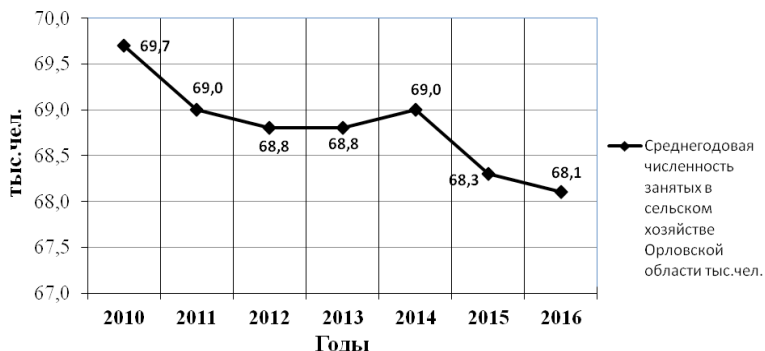


Рисунок 1 – Среднегодовая численность занятых в сельском хозяйстве Орловской области

выделены основные причины, обуславливающие необходимость формирования эффективной системы их обучения для сельскохозяйственных организаций (табл. 1).

Таким образом, для того что бы определить потребность в обучении управленческого персонала, считаем необходимым остановиться на анализе среднегодовой численности занятых в сельском хозяйстве Орловской области (рисунок 1).

Нестабильность экономической ситуации приводит к потребности максимального увеличения внимания к качеству выпускаемой продукции, а для этого необходимы высококвалифицированные специалисты, способные максимально быстро и эффективно реагировать на изменения. Поэтому увеличивается тенденция и потребности подготовки таких специалистов [5].

Анализ структуры занятости населения по уровню образования Орловской области показал, что в 2015 году только 31,4% работающих имели высшее профессиональное образование, однако в сельском хозяйстве их доля составила 15,5%, с лидирующим начальным профессиональным образованием. Данные из таблицы 2 говорят о недостаточной обеспеченности сельскохозяйственных организаций Орловской области не только высококвалифицированными кадрами, но и высокоинтеллектуальным классом менеджмента, который позволил бы увеличить интерес к производству инновационно-альтернативных сельскохозяйственных культур [6].

Таблица 2 – Распределение численности занятых в экономике и в сельском хозяйстве Орловской области по уровню образования в 2015 г.

Уровень образования	В среднем, %	
	в экономике	в сельском хозяйстве
Высшее профессиональное	31,4	15,5
Среднее профессиональное	22,4	16,5
Начальное профессиональное	28,4	31,1
Среднее полное (общее)	15,6	28,6
Основное общее	2,2	8,2
Итого	100	100

Так можно наблюдать увеличение потребности, как в специалистах узкого направления, так и подготовленных руководителей, особенно в сельской местности. Каждый руководитель концентрирует внимание на процессе планирования, так оно способствует оперативному и планомерному принятию управленческих решений [7]. Для эффективной работы и способности организации занимать прочные позиции в аграрном секторе экономики необходимо формирование новой, учитывающей сложившиеся в регионе экономические и социальные условия, стратегии управления сферой кадрового обеспечения сельскохозяйственной сферы [8]. Перед агропромышленным комплексом поставлены первоочередные задачи не только по увеличению объемов производства, но и по формированию конкурентных преимуществ и повышению конкурентоспособности субъектов агробизнеса [9]. В этих условиях вопрос об инвестиционном обеспечении в российских регионах в настоящее время выходит на первый план [10]. Однако реализация этих задач возможна только при наличии квалифицированных кадров и соответствующей кадровой политики в регионе. К тому же не стоит забывать, что от уровня квалификации зависит формирование эффективной системы мотивации труда [11].

Таким образом, для решения кадровых задач в организациях можно предложить систематическое и комплексное проведение оценки реального качественного и количественного состояния кадрового обеспечения сельскохозяйственного производства и формирование си-

стемы обучения кадров для качественного и своевременного замещения вакантных должностей.

Библиографический список:

1. Грудкина Т.И. Создание системы качества в университете: стратегия, опыт, проблемы // Высшее образование сегодня. 2008. № 5. С. 54-58.
2. Сухочева Н.А., Ловчикова Е.И. Проблемы и перспективы подготовки кадров как стратегического направления обеспечения эффективности и конкурентоспособности субъектов агробизнеса /Н.А. Сухочева, Е.И. Ловчикова // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. - 2016. - № 4. - С. 107-111.
3. Орлова Е.А., Сухочева Н.А. Анализ необходимости подготовки кадров к инновационному развитию АПК /Сборник Инновационная наука: прошлое, настоящее, будущее: сборник статей международной научно-практической конференции: в 5 частях. 2016. С. 123-125.
4. Бешелева М.В. Формирование системы обучения управленческого персонала в малых и средних организациях / диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Москва, 2010.
5. Сухочева Н.А., Матвеечев А.С. Необходимость формирования кадрового резерва для повышения эффективности аграрной экономики // В сборнике: Совершенствование методологии познания в целях развития науки. Сборник статей международной научно-практической конференции: в 3 частях. 2017. С. 185-187.
6. Сухочева Н.А., Осипов А.Э. Новационная активность производства нетрадиционных сельскохозяйственных культур – основа эффективной аграрной экономики //Вестник Орловского государственного аграрного университета. 2011. Т. 30. № 3. С. 101-105.
7. Савкин В.И., Кравченко Т.С., Сухочева Н.А. Бизнес-планирование // Учебное пособие / Орел, 2013.- 344с.
8. Бураева Е.В., Гришаева О.Ю. Система обеспечения сельского хозяйства кадровым потенциалом: основные направления совершенствования / Бураева Е.В., Гришаева О.Ю. // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2013. № 27. С. 53-61.
9. Грудкина Т.И., Сухочева Н.А., Кравченко Т.С. Управление затратами на производство продукции в контексте повышения конкурентоспособности субъектов агробизнеса // Экономика и предпринимательство. 2014. № 6 (47). С. 867-875.

10. Осипов А.Э. Сухачева Н.А. Механизм формирования взаимоотношений субъектов региональных экономических систем инвесторов // Инновационный Вестник Регион. 2011. № 4. С. 26-32.
11. Сухочева Н.А., Ловчикова Е.И., Борискина А.А., Габидулина Ю.С. Построение эффективной системы мотивации труда с учетом фактора удовлетворенности персонала // Экономика и предпринимательство. 2016. № 11-2 (76-2). С. 894-899.

THE TRAINING OF MANAGERS AS THE FACTOR OF INCREASE OF EFFICIENCY OF AGRICULTURAL ORGANIZATIONS

Ryazanscay E.A.

Key words: *training, agriculture, management personnel, economy, efficiency.*

Work on identifying factors that lead to the necessity of formation of effective system of training of managerial staff in order to improve the effectiveness of agricultural organizations. The analysis of the employment structure by level of education in the Orel region.