

15. **Everstova S. T.** Enhancement of competitiveness of graduates of basic vocational education / / Professional education in the modern world. – 2011. – no. 2. – pp. 90–95.

*Принята редакцией 15.11.2013*

УДК 333.108:63

## **ЭЛЕМЕНТЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

***Н. В. Чижов, В. Н. Чижов (Барнаул)***

*Авторы анализируют сложившуюся ситуацию в кадровом корпусе руководителей сельхозорганизаций и показывают необходимость в формировании системы по управлению процессом профессионального роста руководителей сельхозпроизводства. Формируют требования к создаваемой «системе» и излагают свое видение ее структуры и содержания. По мнению авторов, повышение эффективности сельхозпроизводства может быть обеспечено посредством системного роста профессионализма руководителей сельхозорганизаций. Авторы статьи рассматривают основные элементы системы профессионального сопровождения руководителей сельхозорганизаций, делая акцент на индивидуальный подход к каждому руководителю для выработки устойчивого роста его профессионализма и мотивации к инновационной деятельности и повышению эффективности производства.*

**Ключевые слова:** *руководитель, сельхозорганизация, профессионализм, система сопровождения, компетенции, мотивация, инновации, эффективность, общественная аттестация.*

## **THE ELEMENTS OF CONTINUOUS EDUCATION IN THE SYSTEM OF PROFESSIONAL SUPPORT OF THE DIRECTORS**

***N. V. Chizhov, V. N. Chizhov (Barnaul)***

*The authors analyze the current situation concerning the directors of agricultural enterprises and show the need for establishing of a system of management of the*

---

© Чижов В.Н., Чижов Н. В., 2013

**Чижов Василий Николаевич** – кандидат технических наук, профессор, ректор, Алтайский институт повышения квалификации руководителей и специалистов АПК.

E-mail: aipk-apk@intelbi.ru

**Чижов Николай Васильевич** – аспирант кафедры товароведение и маркетинг факультета экономики и менеджмента, Алтайский государственный аграрный университет.

E-mail: agau@asau.ru

**Chizhov Vasilii Nikolaevich** – Candidate of Technical Sciences, Professor, the Rector of the Altai Institute of Professional Development of the Heads and Specialists of Agrarian and Industrial Complex.

**Chizhov Nikolai Vasil'evich** – graduate student of the Chair of Merchandizing and Marketing of the Department of Economics and Management of the Altai State Agrarian University.

*process of professional growth of agricultural directors. The authors formulate the requirements for this "system" and set out their vision for its structure and content. The purpose of the work is ensuring the efficiency of agricultural production through the systematic growth of professionalism of the managers of agricultural enterprises.*

*There are considered in detail the basic elements of the system and the professional support of the managers of agricultural enterprises, while making emphasis on the individual approach to each manager to ensure sustainable growth of professionalism and motivation to innovate and improve the production efficiency.*

**Key words:** *director, agricultural organizations, professionalism, system of support, competence, motivation, innovation, efficiency, public certification.*

Теоретические наработки отечественных и зарубежных ученых в области управления и руководства производством, их обзор и анализ показывают, что процесс руководства является сложным и многогранным. Он требует от руководителя не только профессиональных, но и социально-психологических знаний, коммуникативных, личных, лидерских и других качеств. Чем дальше развивается общество, тем более высокими становятся требования к знаниям, умениям и практическим навыкам руководителя. Одновременно возрастают и затраты его труда по повышению своего профессионализма. В противовес этим тенденциям, как следует из наших экспериментальных исследований, резко изменившиеся условия хозяйствования руководителей в АПК не только привели к деградации кадров сельхозорганизаций, потере ими профессиональных навыков, образованию дефицита рабочей силы на селе, но и нанесли серьезный ущерб корпусу руководителей сельхозорганизаций. Поменялись приоритеты в их деятельности, при этом навыки хозяйствования, сформированные ими для социалистической экономики, оказались в новых условиях неприемлемыми. Кризисные явления в аграрном секторе России привели к кризису в управлении сельхозорганизациями, вызвали массовую миграцию рабочей силы, специалистов и управленцев из аграрной в другие сферы деятельности (торговля, энергетика и т. д.), где доходность труда оказалась гораздо выше.

Профессиональное образование (подготовка специалистов и управленцев), находясь также в стадии реорганизации и смены приоритетов в подготовке специалистов, резко снизило уровень качества в подготовке специалистов для современной российской экономики, в том числе и для сельского хозяйства. Выпускники вузов не владеют в необходимой мере знаниями и навыками хозяйствования в современных условиях, имеют недостаточную практическую подготовку, низкую мотивацию к работе в аграрном секторе экономики и в силу этих причин большая их часть (до 70 %) по окончании учебы идут работать в другие отрасли.

Корпус действующих руководителей сельхозорганизаций, лишенный, по сути, конкурсного отбора, системной подготовки резерва руководителей, целенаправленной и системной работы по повышению профессионализма действующих руководителей, можно охарактеризовать как нестабильный по своему составу, не обладающий высоким профессионализмом и не мотивированный на использование инноваций и развитие производства. У части руководителей отсутствуют не только современные управленческие знания, навыки, но и профессиональные знания о сельскохозяйственном производстве. Сформированный в советской экономике поря-

док работы с руководителями сельхозорганизаций, если не сказать, что утрачен, то по крайней мере не эффективен.

Возникает противоречие: с одной стороны, формируется новый этап развития сельскохозяйственного производства, требующий большего профессионализма от руководителей и специалистов сельхозпроизводства, а с другой стороны, корпус специалистов-управленцев не обладает таким профессионализмом, не готов к восприятию этого нового подхода; кроме того, не сформирована система работы с управленцами, которая способствовала бы росту их профессионального уровня. Требуются новые подходы в работе с руководителями сельхозорганизаций.

Речь идет не об отдельных мероприятиях в работе с руководителями. Они уже реализуются (курсы повышения квалификации, семинары, совещания, научно-практические конференции, информационное обеспечение и сельскохозяйственное консультирование и др.) как мероприятия, повышающие квалификацию руководителей и специалистов сельхозорганизаций. Но реализация их осуществляется стохастически, неупорядоченно во времени, и в конечном итоге не обеспечивает максимального эффекта. Мотивация к эффективной трудовой деятельности, а соответственно и профессионализм руководителей прирастают крайне низкими темпами.

Выходом из сложившейся ситуации может, на наш взгляд, стать упорядочение мероприятий, расширение их спектра, формирование последовательности в их реализации, введение оценки их результативности по приросту профессионализма руководителей и индивидуализации работы с каждым конкретным человеком. Весь этот набор образует систему.

Система – «1. определенный порядок в расположении и связи частей чего-нибудь в действиях; 2. форма организации чего-нибудь; 3. нечто целое, представляющее собой единство закономерно расположенных и находящихся во взаимной связи частей» [1].

Под системой в данном случае следует понимать комплекс мероприятий по индивидуальному профессиональному сопровождению руководителей сельхозорганизаций и последующей оценкой их профессионального роста, реализуемый в определенной последовательности с заданной цикличностью на протяжении всей их деятельности в данной должности.

Прежде чем ее разрабатывать, следует сформировать требования к ней. На наш взгляд, эти требования должны быть следующими:

1. «Система» должна формировать у руководителей демократичный, построенный на взаимопонимании между ними и коллективом, созидательный стиль руководства.

2. Для формирования такого стиля руководства действующим руководителям необходимы дополнительные знания с учетом высказанных ими (п.2.3) пожеланий, выработка в соответствии с обозначенным выше (п. 1.2) набором компетенций (знаний и умений).

3. «Система» должна быть направлена на индивидуальную работу с каждым конкретным человеком, с учетом его исходного уровня подготовки и личностных качеств.

4. Изначально «Система» должна строиться на формировании исходной информации с последующим пополнением ее о профессиональных и личностных качествах руководителя, определении его сильных и слабых сторон, т. е. необходимо создание базы данных о руководителях.

5. Для всестороннего и планомерного развития компетенций руководителя необходим комплекс мероприятий (обучение, консультирование, снабжение информацией, оценка усвояемости руководителем этих знаний и информации).

6. Информационное обеспечение и консультационное обслуживание руководителя должны осуществляться непрерывно на протяжении всей его деятельности.

7. При реализации «Система» должна органично включаться в деятельность руководителя, снижая затраты его труда на повышение своего профессионального уровня и внедрение новшеств в производство.

8. Каждый элемент «Системы» должен способствовать росту мотивации руководителя к развитию возглавляемой им сельхозорганизации.

9. Зону действия «Системы» ограничим пределами региона (область, край, республика), учитывая специфику ведения сельского хозяйства, уровень его развития и достижений.

10. В «Системе» следует предусмотреть и деятельность по формированию резерва, обеспечивающего приток в корпус руководителей новых, но уже подготовленных к работе кадров.

11. В комплексе мероприятий системы заключительным элементом цикла следует определить оценку профессионализма руководителя, величину «прироста» его профессиональных качеств. Характер ее проведения и сама оценка не должны противоречить законодательству Российской Федерации, быть объективными и носить общественный характер.

12. Результаты оценки сопровождаемых руководителей должны носить открытый характер и могут быть представлены сообществу аграрного сектора экономики в виде опубликованных рейтингов руководителей.

Это основные требования к Системе профессионального сопровождения руководителей сельскохозяйственных организаций, которые могут послужить основой для ее создания.

Отдельные аспекты создания «Системы» освещены в работах, посвященных ее созданию в АПК Алтайского края. Имеются и исследования по определению направлений работы с кадрами, которые, на наш взгляд, могут быть включены в создаваемую систему как ее составляющие.

Как уже отмечалось, целью системы является создание эффективного комплекса периодически повторяющихся мероприятий по повышению профессионализма руководителей сельхозорганизаций в осуществлении ими новой концепции развития сельского хозяйства.

Суть «Системы» заключается в разработке и реализации комплекса мероприятий организационного и технологического характера, направленных на согласованную, упорядоченную работу регионального органа управления АПК, центра сельскохозяйственного консультирования, образовательных и научных подразделений региона с руководителями сельхозорганизаций по повышению их профессионального уровня, мотивации их к более интенсивному использованию инноваций и эффективному развитию сельхозпроизводства.

Основными этапами в создании системы профессионального сопровождения руководителей сельхозорганизаций Алтайского края являются:

– сбор, систематизация данных о руководителях сельхозорганизаций региона в плане их профессиональной деятельности и формирование на этой основе компьютерной базы данных о каждом руководителе;

- анализ базы данных для определения профессиональной подготовленности каждого руководителя, формирование групп для обучения и сопровождения;
- разработка учебных планов, программ для обучающих мероприятий, входящих в «Систему»;
- разработка планов консультационной деятельности и информационного сопровождения;
- формирование комплексного плана и графиков сопровождения;
- определение состава участников, которые будут осуществлять это сопровождение, и зоны ответственности для каждого участника;
- разработка, подготовка и реализация мероприятий по сопровождению руководителей;
- подготовка каналов сопровождения;
- разработка положения и формирование комиссии по общественной аттестации руководителей по итогам цикла сопровождения с целью определения прироста их профессионализма, формирование регионального рейтинга руководителей;
- корректировка «Системы» для реализации следующего цикла сопровождения.

Основным назначением системы индивидуального профессионального сопровождения руководителей предприятий АПК является устойчивое повышение их компетенции, профессиональных и деловых качеств для повышения эффективности хозяйствования. В свою очередь устойчивое повышение компетенции, профессионализма и деловых качеств руководителя определяется непрерывным образованием и накоплением опыта практической работы. Отдавая должное опыту практической работы, остановимся на получении знаний посредством их системного профессионального сопровождения, т. е. на систематической учебе руководителей.

Заметим, что подготовленный и уже работающий менеджер сельхозпроизводства в своей профессиональной деятельности нуждается только в системном обновлении знаний (освоении новшеств). Однако, как показывают наши исследования, таких руководителей в АПК края всего 2,7–5,5 %. Иного подхода в сопровождении требует специалист-технолог сельскохозяйственного производства (агроном, инженер, зоотехник). Среди действующих руководителей сельхозорганизаций края эта группа составляет, по нашим исследованиям, 43–66 %, т. е. является самой многочисленной. Наиболее успешно такие руководители будут работать тогда, когда получат знания по экономике и менеджменту, т. е. после прохождения профессиональной переподготовки по направлению «менеджмент». Так называемым практикам следует пройти профессиональное обучение по заочной форме в вузе. Это первый этап системы профессионального сопровождения руководителя – переход его из категории специалиста в категорию руководителя. Опираясь на общий уровень профессиональной подготовки, он за короткий срок получает концентрированный блок знаний, рассчитанный на управленца. Реализация этого элемента системы профессионального сопровождения руководителей и специалистов сельхозпроизводства в 2009–2013 гг. позволила провести обучение будущих руководителей по направлению «менеджмент». Особенно важно, что 96,9 % выпускников-менеджеров работают руководителями сельхозпредприятий края, а О. Н. Долматов (Волчихинский район), С. М. Чавкунькин (Хабарс-

кий район) и В. П. Домников (Кытмановский район) замещают должности районных руководителей АПК.

Для подготовленных таким образом руководителей основным источником знаний является системное повышение квалификации на курсах, регулярно проводимых в Алтайском ИПК. Они проводятся по учебным планам и программам, ежегодно обновляемым в соответствии с актуальностью проблем АПК края, изменениями в политике и законодательстве страны и современными инновациями в сельскохозяйственном производстве. Вместе с тем для достижения руководителями определенных компетенций в учебных планах программы повышения квалификации институт должен предусмотреть темы не только по изучению новшеств в области технологии производства (растениеводство – 61 %, животноводство – 40 %), экономики (55 %) и рыночных отношений (38 %), но и по психологии управления, конфликтологии и ряду других вопросов, касающихся взаимоотношений личности и коллектива, вопросов мотивации и т. д. Приглашение на повышение квалификации осуществляется персонально (по фамилии) с использованием компьютерной базы данных о руководителях, которая сформирована Алтайским ИПК и Главным управлением сельского хозяйства по нашим рекомендациям. Таким образом, чтобы постепенно добиться периодического обучения каждого руководителя один раз в три года, а не по принципу «кого направят из района». При этом может учитываться зональность края, обуславливающая специфику сельхозпроизводства в каждой зоне, а также уровень подготовки руководителей.

Однако отсутствие налаженной связи напрямую с руководителями хозяйств не позволило реализовать «Систему» полностью. Наиболее успешно она реализована в Калманском (83,3 %), Немецком (118 %), Табунском (83,3 %), Волчихинском (67 %) и Чарышском (38,2 %) районах. Для активизации учебы руководителей институтом введена двух- и трехмодульная структура учебы – 2–3 заезда по 4–6 дней учебы. Вместе с тем заслуживает внимания при обучении так называемый предпринимательский подход в подготовке кадров. В его основе лежит ориентация обучаемых на их активную роль в учебном процессе. Сопоставление традиционного и предпринимательского подходов к обучению показывает ряд его преимуществ.

Поэтому его целесообразно включить в «Систему», что существенно повысит значимость процесса повышения квалификации руководителей и его результативность.

Повышение квалификации является каркасным элементом «Системы» – основным носителем знаний, но тем не менее оно не позволяет глубоко раскрыть узкие и специфические проблемы, возникающие у руководителей в их деятельности (например, ипотека земель и землеустройство; защита растений; новые технологии управления, растениеводства, животноводства; биржевые торги и др.). Частота, периодичность повышения квалификации из-за длительного срока обучения (две недели) составляет даже с учетом наших рекомендаций всего один раз в три года. В промежутках между такой учебой сопровождение руководителей не должно прекращаться. Оно может быть представлено тематическими учебными мероприятиями. Из анкетного опроса 86 % руководителей подтверждают заинтересованность в таких семинарах.

Для обеспечения непрерывного роста квалификации руководителей сельскохозяйственных предприятий необходимо в качестве стимулирую-

щих импульсов мотивации самообразования использовать системные краткосрочные демонстрационно-обучающие мероприятия. Уместно проводить и семинары по ликвидации пробелов в компьютерной грамотности.

Дело в том, что повышение мотивации к самообразованию и результативным действиям у руководителя возникает после учебы на курсах и общения в этот период с коллегами и преподавателями. Со временем часть замыслов забывается и отодвигается на второй план, а очередной подъем мотивации, как правило, происходит при повторном обучении на курсах, и все повторяется.

Достоверность сказанного неоднократно подтверждалась руководителями хозяйств в личных беседах с ними. Руководители согласны с тем, что между повышениями квалификации импульсами к повышению мотивации могут служить краткосрочные демонстрационно-обучающие мероприятия. К ним, в нашем видении и по мнению руководителей, следует отнести: тематические одно-, двухдневные семинары; зональные отраслевые совещания, проводимые ГУСХ; научно-практические конференции учебных и научных учреждений (АГАУ, АНИИСХ, АИПК и др.); дни поля, ежегодно проводимые в крае; выставки (в частности, международную агропромышленную выставку-ярмарку «Алтайская нива»). Рассмотрим их более детально.

Тематические одно-, двухдневные семинары у руководителей сельхозпредприятий пользуются большой популярностью. Они несут информацию «на злобу дня», т. е. помогают разрешить уже назревшие производственные проблемы. Среди них можно назвать, например, проведенные Алтайским ИПК семинары по ипотеке земель сельскохозяйственного назначения на базе СПК «Искра» Топчихинского района. Всего было охвачено 159 руководителей хозяйств. Семинар по защите растений, был проведен тогда, когда над посевами сельскохозяйственных культур возникла угроза из-за массового вылета лугового мотылька. Краткосрочные семинары носят обучающий характер при подготовке корпуса руководителей к дальнейшей деятельности в условиях рыночной экономики (например, семинары по бизнес-планированию и разработке инвестиционных проектов, правилам хозяйствования в условиях вступления России в ВТО, страхование посевов, стада животных и др.

К предстоящей работе готовят руководителей и краевые, зональные совещания, проводимые чиновниками ГУСХ совместно с учеными АНИИСХ, АГАУ и АИПК. Примером тому могут служить ежегодно проводимые отделом растениеводства ГУСХ совещания по тактике весенне-полевых работ и уборке урожая; совещания, касающиеся распределения субсидий, реализации целевых программ, развития мясного животноводства, пчеловодства и др.

Информацию несколько иного плана несут научно-практические конференции, проводимые учебно-научными учреждениями. Например, ежегодные международные научно-практические конференции Алтайского государственного аграрного университета, конференции по свеклосахарному производству, кормовым культурам на Алтае, проводимые Алтайским научно-исследовательским институтом сельского хозяйства. На этих конференциях руководителям предлагаются новейшие разработки ученых. Они приглашаются к сотрудничеству по их освоению и внедрению в производство.

Дни поля, проводимые ежегодно в крае, полезны для руководителей тем, что демонстрируют на практике возможности техники и новые технологии, позволяют лично убедиться в их результативности. Для фирм-участников – это возможность продвинуть свой товар, а для руководителей – увидеть все на практике и коллективно обсудить ту или иную технологию, машину, сорт растений и принять решение по их дальнейшему использованию. По нашим данным, в 2011–2013 гг. в днях поля ежегодно участвовало 98 % руководителей края.

Выставки также несут полезную информацию, а действуя более длительное время, они позволяют руководителям более детально разобраться в интересующих их вопросах, е наладить творческие и финансовые связи. Участвуя в них, руководители пополняют свои знания не только о новых машинах и технологиях, но и о рыночных отношениях (38% подтвердили это в анкетах).

Весомый вклад такие демонстрационно-обучающие мероприятия принесут и в обучение резерва руководителей. Резервисты будут своевременно знакомиться с возникающими и обсуждаемыми сообществом руководителей проблемами, видеть их глазами опытных руководителей, чиновников ГУСХ, ученых. Наравне с ними будут осваивать новые технологии, сорта, породы животных, технологии принятия управленческих решений, решения финансовых вопросов, изучать новые нормативные документы, законодательные акты и др. На основании этого видения они будут пытаться формировать свои варианты управленческих решений. Такой опыт трудно переоценить.

Приведенные выше материалы по повышению эффективности деятельности руководителей сельхозпредприятий в рамках разрабатываемой системы их профессионального сопровождения позволяют повысить уровень мотивации руководителя к принятию эффективных действий. Но в деятельности руководителя возникает много частных вопросов, связанных с ведением текущей хозяйственной деятельности, внедрением в производство и освоением инноваций. И возникают они практически ежедневно. Руководитель и его команда остаются наедине с такими проблемами. Порой они без дополнительной информации и консультаций ученых представляются практически не разрешимыми.

Для преодоления подобных барьеров в систему профессионального сопровождения должны быть включены ресурсы информационного и консультационного обслуживания. Руководитель должен иметь возможность воспользоваться услугами информационной системы и службы сельскохозяйственного консультирования.

Общеизвестно выражение, авторство которого приписывают Ротшильду: «Тот, кто владеет информацией, – владеет всем миром». Соответственно, если интегрировать информационное обеспечение АПК в систему профессионального сопровождения руководителей сельхозпредприятий, то эта система станет еще более эффективной.

Федеральной и краевой целевыми программами «Развитие сельского хозяйства Алтайского края» на 2013–2020 гг. в создании системы информационного обеспечения АПК предполагается прежде всего предоставление хозяйствующим субъектам всех форм собственности электронных государственных услуг на основе развития информационно-телекоммуникационной системы агропромышленного комплекса России (ИТС АПК),

автоматизированной информационной системы Главного управления сельского хозяйства Алтайского края (АИС ГУСХ), системы дистанционного мониторинга земель (СДМЗ АПК), системы информации о рынке АПК России (СИР АПК).

Мероприятия по формированию системы государственного информационного обеспечения в сфере сельского хозяйства предполагают выполнение комплекса следующих работ:

- участие в создаваемой Минсельхозом России системе государственного информационного обеспечения сельского хозяйства;
- определение состава и порядка предоставления в электронном виде государственных услуг в сфере сельского хозяйства;
- развитие главного информационного ресурса АПК края – веб-сайта [www.agro.altai.ru](http://www.agro.altai.ru);
- обеспечение доступа к общим информационным ресурсам агропромышленного комплекса регионов Сибирского федерального округа;
- разработка и внедрение в муниципальных органах управления АПК специализированных автоматизированных систем подготовки данных для целевых программ и мониторинга качества их реализации;
- подготовка, переподготовка и повышение квалификации специалистов для работы в информационно-телекоммуникационной сети, организация ее технического обслуживания и программного обеспечения;
- развитие АИС ГУСХ на основе современных информационных и телекоммуникационных технологий, позволяющих осуществить комплексную информатизацию и автоматизацию деятельности Главного управления на базе централизованных информационных ресурсов, адаптивных инструментов доступа к данным, а также сервисных средств их обработки, визуализации и манипулирования с ними;
- обеспечение взаимодействия с информационными системами федеральных и региональных органов власти, органов местного самоуправления, а также с населением.

На создание такой информационной системы (п. 4.3 Программы) 2008–2012 гг. выделено из краевого бюджета 18 300 тыс. руб.

Средства выделяются и на поддержку развития службы сельскохозяйственного консультирования (п. 4.4 Программы) в объеме 4 600 тыс. руб. Правительство Российской Федерации и руководство Алтайского края уже сделали первые серьезные шаги в части развития этих направлений для улучшения условий работы руководителей сельскохозяйственных предприятий.

Руководитель должен иметь доступ к информационным электронным ресурсам и уметь ими правильно пользоваться. К сожалению, по данным анкетирования Алтайского ИПК, только 37 % руководителей хозяйств владеют компьютером на уровне уверенного пользователя, и лишь 14 % из них умеют пользоваться Интернет-ресурсами. Следовательно, для исправления ситуации необходимо в ближайшие год-два довести уровень компьютерной грамотности руководителей до 100 %. Для этого, как отмечено выше, в системе предусмотрены мероприятия по ликвидации компьютерной неграмотности.

Но не всегда руководитель может найти решение возникшей проблемы в глобальной информационной сети, особенно в плане использования новых научных разработок и их реализации в условиях хозяйства. В этом

случае ему на помощь должна прийти служба сельскохозяйственного консультирования.

В мировом аграрном сообществе (США, Канада, Германия, Дания и др.) эта служба действует уже более 70 лет. За этот период она доказала свою эффективность и право на жизнь. В США – это служба «Эстеншен», функционирующая при университетах, в Канаде такая служба существует при поддержке фермерских общин, в Германии, Бельгии и Голландии такие службы действуют под эгидой государства или как акционерные общества и коммерческие фирмы. Деятельность их направлена на разрешение текущих проблем сельхозтоваропроизводителей и большей частью на изучение и освоение инноваций в сельском хозяйстве этих стран.

Консультанты, выступая как опытные наставники и практические помощники, содействуют сельхозтоваропроизводителю в поиске, оценке, изучении сути и практическом освоении той или иной новинки и доведении ее до практического использования повсеместно, во всех хозяйствах. Именно это и является мощным стимулом для повышения мотивации руководителя к действию. У них появляются опытные помощники – консультанты. При постоянном использовании данных элементов в системе профессионального сопровождения руководителя уровень его мотивации к эффективным действиям будет повышаться. При этом спады мотивации практически будут исключены. Этому будет способствовать информационное и консультационное обслуживание руководителя, которое будет осуществляться постоянно и системно во времени, по мере необходимости.

Особо следует остановиться на аттестации руководителей по завершении каждого цикла Системы профессионального сопровождения (т. е. через каждые три года). В рыночных условиях хозяйствования законодательством определено, что аттестация работников может осуществляться только работодателем. Но руководитель зачастую и является работодателем. В то же время оценка его профессионализма в разрабатываемой «Системе» весьма желательна.

Такую оценку можно провести благодаря организации и осуществлению общественной аттестации руководителей сельхозорганизаций сообществом сельхозтоваропроизводителей. Аттестация должна проводиться на добровольной основе.

Для проведения общественной аттестации нами предлагается сформировать комиссию в следующем составе:

- руководители сельхозорганизаций – лидеры сельхозпроизводства в Алтайском крае – 50 % от состава комиссии;
- представители органов управления АПК районного и краевого уровня – 20 % от состава комиссии;
- преподаватели профессорско-преподавательского коллектива Алтайского ИПК – 15 % от состава комиссии;
- представители научных учреждений, связанных с деятельностью АПК края, – 10 % от состава комиссии;
- представители краевого центра сельскохозяйственного консультирования – 5 %.

Такая общественная комиссия в своей работе должна руководствоваться специально разработанным Положением об общественной аттестации руководителей сельхозорганизаций. В нем должны быть определены:

- периодичность проведения общественной аттестации;
- критерии оценки профессионального уровня руководителей;
- порядок проведения аттестации с использованием электронного сбора и обработки материалов по каждому аттестуемому руководителю;
- права аттестуемого при прохождении им аттестации, основанные на принципе добровольности самой процедуры аттестации;
- ответственность аттестуемого за предоставление недостоверных материалов для аттестации;
- порядок разрешения конфликтных ситуаций и др.

Как и при создании базы данных, при проведении аттестаций не должны ущемляться гражданские права и профессиональные достоинства аттестуемых руководителей. Необходимо помнить, что общественная аттестация направлена на повышение мотивации руководителей к эффективной деятельности, повышение своего профессионализма, престижа и имиджа руководителей сельхозорганизаций.

Таким образом, предлагаемая Система индивидуального профессионального сопровождения руководителей предприятий АПК дает возможность:

- систематизировать работу по повышению квалификационного роста руководителя;
- обеспечить постоянную связь с каждым руководителем на протяжении всей его деятельности;
- систематизировать и поставить на качественно новый уровень работу по подготовке и сопровождению резерва руководителей;
- ускорить внедрение инноваций в сельскохозяйственное производство;
- повысить эффективность сельскохозяйственного производства.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Ожегов С. И., Шведова Н. Ю.** Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / Рос. акад. Наук, Ин-т рус. яз. им. В. В. Виноградова. – 4-е изд., доп. – М. : Азбуковник, 1999. – 944 с.
2. **Организация** консультационной службы в АПК / Д. С. Алексанов, А. Ф. Корольков, В. М. Кошелев [и др.] / под ред. В. М. Кошелева. – М. : КолосС, 2007. – 271 с.
3. **Чижов Н. В., Чегодаев В. В., Чижов В. Н.** Повышение эффективности деятельности руководителей предприятий АПК на основе системы индивидуального профессионального сопровождения. – Барнаул: Изд-во Алт. ИПК АПК, 2011. – 136 с.
4. **Чижов Н. В.** Состояние и проблемы непрерывного образования руководителей сельхозорганизаций Алтайского края // Профессиональное образование в современном мире. – 2013. – № 3. – С. 69–75.

#### REFERENCES

1. **Ozhegov S. I., Shvedova N. Yu.** Explanatory dictionary of Russian: 80 000 words and phraseological expressions / the Russian Academy of Sciences. Russian institute of V. V. Vinogradov. – 4<sup>th</sup> edition, suppl. – Moscow: Azbukovnik, 1999. – 944 p.
2. **The organization** of consulting service in the agrarian-industrial complex / D. S. Aleksanov, A. F. Korol'kov, V. M. Koshelev, etc.; Ed. V. M. Koshelev. – Moscow: Colossus, 2007. – 271 p.
3. **Chizhov N. V., Chegodayev V. V., Chizhov V. N.** The Increase of Efficiency of the Activity of Directors of the Enterprises of Agrarian-Industrial Complex on the Basis of the System of Individual Professional Support: a Monograph. – Barnaul: Publishing House of the Altai Institute of Advance Training of the Specialists of Agrarian-Industrial Complex, 2011. – 136 p.

4. **Chizhov N. V.** The state and the problems of continuous education of the heads of agricultural organizations of the Altai territory // Professional education in the modern world. – 2013. – no. 3. – pp. 69–75.

Принята редакцией 15.11.2013

УДК 37.014

## «ЧЕЛОВЕК ТВОРЧЕСКИЙ» КАК ЦЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

С. Г. Новиков (Волгоград)

*В статье рассматривается содержание целевого и содержательного компонентов профессионального образования в современной России. Автор считает, что в условиях постиндустриальной модернизации общества деятельность образовательных учреждений должна быть сориентирована на формирование homo creator'a. Утверждается, что с этой целью в федеральных государственных образовательных стандартах следует укрупнить дисциплины базовых частей всех учебных циклов, максимально увеличить количество дисциплин вариативной части (преимущественно «дисциплин по выбору»), усилить исследовательскую компоненту учебных планов. Подчеркивается, что homo creator – это не «всесторонне развитая личность», а индивид, чьей конститутивной чертой является личная независимость.*

**Ключевые слова:** homo creator, homo eopoticus, образование, постиндустриальная модернизация, творчество, федеральные государственные образовательные стандарты, личная независимость, концепция будущего.

## “HOMO CREATOR” AS AN OBJECTIVE OF THE PROFESSIONAL EDUCATION IN MODERN RUSSIA

S. G. Novikov (Volgograd)

*The article deals with the content-related components and the objectives of the professional education in modern Russia. The author claims that the activities of educational institutions should be oriented to the formation of “homo creator” in the era of post-industrial modernization. It is argued that for this purpose in the Federal State Educational Standards there should be consolidated the disciplines of the basic part of all educational cycles, increased the number of the academic subjects of the variable part (mainly the “courses by choice”) and strengthened the research component of the curriculum. The author emphasizes that homo creator is not the*

---

© Новиков С. Г., 2014

**Новиков Сергей Геннадьевич** – доктор педагогических наук, кандидат исторических наук, профессор и заведующий кафедрой социально-гуманитарных дисциплин, Волгоградский институт искусств им. П. А. Серебрякова.

E-mail: novsergen@yandex.ru

**Novikov Sergei Gennad'evich** – Doctor of Pedagogical Sciences, Candidate of Historical Sciences, Professor, Head of the Chair of Social-Humanities Disciplines, Volgograd Conservatory (Institute).