

## **Оценка эффективности обучения персонала в сельскохозяйственном секторе**

Камалова Л.Р., Слушатель курса профессиональной переподготовки «Специалист по управлению персоналом», Министерство образования и науки Российской Федерации, ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет».

Научный руководитель кандидат социологических наук, доцент кафедры УСиЭС: Путенихина Е.В

**Аннотация.** В статье рассмотрена актуальность проблемы обучения персонала в сельскохозяйственном секторе. Определены причины возникновения проблем обучения персонала. Выявлено современное состояние обучения в аграрном секторе. Проанализированы статистические данные, в которых отражены результаты обучения персонала российских сельскохозяйственных предприятий. Предложены решения поставленных проблем и методы оценки обучения персонала.

**Ключевые слова:** персонал, система образования, образовательный уровень, аграрный сектор, сельскохозяйственные предприятия, АПК.

**Abstract.** The article considers the relevance of the problem of personnel training in the agricultural sector. The causes of problems of personnel training are identified. Revealed the current state of education in the agricultural sector. Analyzed statistical data, which reflects the results of training of personnel of Russian agricultural enterprises. Solutions to the problems posed and methods for evaluating personnel training are proposed.

**Key words:** personnel, educational system, educational level, agricultural sector, agricultural enterprises, agrarian and industrial complex.

В условиях глобализации экономики и развития информационного общества вопросы, связанные с приумножением профессиональных знаний и компетенций сотрудников, становятся приоритетными для всех организаций вне зависимости от

вида деятельности. Следовательно, одной из главных задач компании на современном этапе становятся обучение и развитие персонала.

Вопросы развития и обучения персонала наиболее остро стоят перед предприятиями аграрного сектора. Как известно, за последнее десятилетие сельское хозяйство нашей страны успешно развивается. На мой взгляд, успехи были бы еще более заметными, если бы не проблема дефицита высококвалифицированных работников. К сожалению, приходится констатировать, что сельское хозяйство – это практически единственная отрасль, где доля кадров, имеющих профессиональное образование, за последнее десятилетие значительно уменьшилась (табл. 1)

Субъекты РФ	Прошли профессиональное обучение в отчетном году – всего человек	в том числе по программам		
		профессиональной подготовки по профессиям рабочих, служащих	переподготовки рабочих, служащих	повышение квалификации рабочих, служащих
Российская Федерация	1991937	546973	327776	1154589
Центральный федеральный округ	472534	140885	75649	265828
Северо-Западный федеральный округ	213953	60723	31961	126178
Южный федеральный округ	160916	52024	26171	85202
Северо-Кавказский федеральный округ	35973	11242	6485	18480
Уральский федеральный округ	269805	67139	44109	162875

Таблица 1. Численность работников сельского хозяйства, прошедших обучение по субъектам РФ (по данным за 2017г)

Проблема повышения образовательного уровня работников для сельского хозяйства остается весьма актуальной и имеет важное государственное значение: во-первых, оно оказывает непосредственное влияние на экономическую эффективность самого сельскохозяйственного предприятия, а во-вторых, способствует развитию непосредственно сельской территории и муниципального образования региона в целом.

Причины снижения образовательного уровня работников сельского хозяйства: в первую очередь неравномерное размещение производительных сил в сельских территориях, невысокая инвестиционная привлекательность сельских поселений, слабая конкурентоспособность сельских кадров на городских рынках труда. Особое место занимают социальные проблемы – это неразвитость рынка жилья на селе, сокращение мер государственной поддержки по решению социально-бытовых условий, проблемы в дорожно-транспортной инфраструктуре, а также центробежные процессы в структуре управления сельским хозяйством как целостной системы и др.

Республика Башкортостан является одним из крупнейших регионов сельскохозяйственного производства в России. Сельское хозяйство республики представляет собой многоотраслевой комплекс, который имеет развитую инфраструктуру и сложившиеся традиции сельскохозяйственного производства.

Именно от жителей села, так как они являются основной частью работающих в аграрном секторе, их уровня образованности, культурного развития, уровня потребностей, их отношения к труду, зависит дальнейшее экономическое и социальное воспроизводство. В настоящее время большее внимание должно уделяться формированию и развитию квалифицированного кадрового резерва для села.

В Башкирском государственном аграрном университете, главном вузе республики, готовящем кадры с высшим образованием для Республики Башкортостан, был вновь создан центр профориентации и до вузовской подготовки. Необходимость его создания вызвана расширением учебных программ

по повышению квалификации руководителей и специалистов для системы агропромышленного комплекса Республики Башкортостан, а также преподавательского состава университета, сельских средних специальных учебных заведений и профессиональных училищ.

Руководители и специалисты для проведения оценки эффективности, в совершенстве владеющие организацией и технологией производства из высших профильных вузов, должны работать на Агропромышленных производствах, предприятиях и в кооперативах, быть консультантами арендных коллективов, фермерских (крестьянских) хозяйств, возглавлять или работать в их составе, анализировать и прогнозировать результаты хозяйственной деятельности, а так же внедрять новые инновационные технологии по улучшению урожайности, землеугодия и вспашки. А так же руководители и специалисты должны проводить семинары и обучение персонала, делиться опытом и практикой по работе на АПК. В следствии чего выводить показатели тестированием и анкетированием персонала для оценки эффективности их обучения.

Интегрирование аграриев Республики Башкортостан с Башкирским государственным университетом, позволит повысить квалификационный уровень персонала, в следствии чего повысится урожайность республики, а также будет достигнут обмен опытом между рабочими аграрного сектора и университетом, благодаря которому обе стороны могут выявить для себя проблемные зоны, над которыми стоит работать.

Существует множество методов оценки эффективности обучения персонала, приведем оценку по четырем уровням (Модель Д.Л.Киркпатрика), эти уровни определяют последовательность проведения оценки обучения. Переход от уровня к уровню позволяет получить более ценную информацию.

- 1 уровень-Реакция (Reaction)

Оценка на этом уровне определяет, как персонал реагирует на обучение или повышение квалификации. Реакция персонала является очень важным критерием успешности обучения, по двум причинам:

Во-первых, люди так или иначе делятся своими впечатлениями от обучения со своим руководством, и эта информация уходит выше. Следовательно, она влияет на принятие решений о продолжении обучения.

Во-вторых, если персонал не будет реагировать позитивно, то у них не будет стремления к обучению и достижения знаний в проф. Сфере.

- 2 уровень- Научение (Learning)

Научение определяется как изменение установок, улучшение знаний и совершенствование навыков персонала в результате прохождения ими программы обучения. Добиться результата можно только тогда, когда произойдет научение (изменятся установки, улучшатся знания или усовершенствуются навыки).

- 3 уровень- Поведение (Behavior)

На этом уровне происходит оценка того, в какой степени изменилось поведение персонала в результате обучения. Отсутствие изменений в поведении рабочих не всегда означает, что тренинг был неэффективен. Возможны ситуации, когда реакция на обучение была позитивной, научение произошло, но поведение персонала в дальнейшем не изменилось, поскольку для этого не были соблюдены необходимые условия. Поэтому отсутствие изменения поведения персонала после обучения не может быть поводом для принятия решения о прекращении системы обучения.

- 4 уровень- Результаты (Results)

К результатам относятся изменения, которые произошли в связи с тем, что персонал прошел обучение. Например, увеличение производительности, улучшение качества, увеличение площади посева, снижение текучести кадров.

В настоящее время и в ближайшем будущем повышение уровня мотивации молодежи является самым важным, так же повышение престижа работы на сельскохозяйственных и агропромышленных предприятиях, повышение уважения к сельским рабочим, обеспечивающих условия продовольственной безопасности страны.

### Список использованных источников:

1. Балашенко В. Как воспитать идеального менеджера? / В. Балашенко // Справочник по управлению персоналом.
2. Ведущий портал о кадровом менеджменте // – [Электронный ресурс]. URL:[http:// www.hrm.ru](http://www.hrm.ru).
3. Итоговый отчет о результатах анализа состояния и перспектив развития системы образования // [http:// obraz-old.volganet.ru /export /sites /edu / deyat / otchet /downloads /Otchet\\_v\\_ internet.pdf](http://obraz-old.volganet.ru/export/sites/edu/deyat/otchet/downloads/Otchet_v_internet.pdf)
4. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации. /А.Я. Кибанов. Учебник. – М.: Инфра, 2013.
5. Маличенко И.П. ,Сидорова А.М. Эффективные технологии обучения и развития персонала в системе корпоративного образования: вопросы выбора/И.П. Марченко, А.М. Сидорова //Менеджмент в России и за рубежом.
6. Менеджмент комплексного развития сельских территорий. [Электронный ресурс] // Официальный интернет-сайт ФГБОУ ВПО «Волгоградский государственный аграрный университет». Режим доступа: <http://www.volgau.com>.
7. Обьедкова Л.В. Региональные системы кооперации в аграрном секторе: направления и формы развития в современных условиях/ Обьедкова Л.В., Опейкина Т.В.// Обеспечение импортозамещения национальной экономики: инструменты и методы: монография / под ред. Е.Н. Белкиной / – Ставрополь: Издательско-информационный центр «Фабула».
8. Оптимизация системы аграрного образования // Официальный интернет-портал Министерства сельского хозяйства Российской Федерации. - Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: //[http://www.mcx.ru/news/news/ show/ 8242.355.htm](http://www.mcx.ru/news/news/show/8242.355.htm).

9. Основные показатели образования за 2017 г. // Официальный интернет-портал федеральной служба государственной статистики. - Электрон.текстовые дан. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>.
10. Данные Госкомстата республики Башкортостан. Источник: <http://www.bashstat.ru/>.
11. Сиражетдинов Р., Кираев Р., Ягафаров М., Нурмухаметова Н. Нужны специалисты с современным мышлением. // Сельские узоры.
12. Киркпатрик Д.Л., Киркпатрик Д.Д. Четыре ступеньки к успешному тренингу: практическое руководство по оценке эффективности обучения.