

УДК 331.08

ФОРМИРОВАНИЕ МЕТОДА ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ КАДРОВЫХ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ АПК

М. В. Мерш, В. Н. Чижов (Барнаул)

Статья посвящена предоставлению методических рекомендаций по формированию метода оценки профессиональных компетенций кадровых работников сельхозпредприятий Алтайского края. Актуальность данной темы возрастает с учётом повышения роли кадровых работников на предприятии, поскольку определение уровня профессиональных компетенций специалиста на каждом этапе дополнительного профессионального образования является очень важной и необходимой составной частью профессиональной деятельности работника. А введение добровольной общественной аттестации специалистов и руководителей сельхозпредприятий позволяет значительно рационализировать этот процесс. Авторами проведена работа по представлению методических рекомендаций по оценке профессиональных компетенций работников сельхозпредприятий на разных этапах профессиональной деятельности, что наиболее важно в контексте того, что сегодня сельское хозяйство является стратегически важной отраслью.

Ключевые слова: экономика труда, кадры, агропромышленный комплекс, профессиональное сопровождение, компетенции, аттестация.

THE METHODS FOR EVALUATING PROFESSIONAL COMPETENCE OF THE SPECIALISTS OF AGRARIAN AND INDUSTRIAL COMPLEX

M. V. Mersh, V. N. Chizhov (Barnaul)

The article is dedicated to providing guidelines for the methods of assessing the professional competence of the agriculture specialists in the Altai Territory. The topicality of the subject increases with the increasing of the role of cadres in the enterprises, since the evaluation of the level of professional competence of the specialist at each stage of additional professional education is a very important and necessary part of the professional activity of the employee. At that, the introduction of the voluntary public certification for the specialists and managers of agricultural

© Мерш М. В., Чижов В. Н., 2014

Мерш Марина Валерьевна – аспирант кафедры экономики, управления и права, Алтайский институт повышения квалификации руководителей и специалистов АПК.

E-mail: marina_mersh@mail.ru

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

E-mail: aipk-apk@intelbi.ru

Mersch Marina V. – Postgraduate Student of the Chair of Economics, Management and Law of the Altai Institute for Advanced Training of Managers and Specialists of Agriculture.

Nikolai Vasil'evich – Ph.D., Professor, Rector of the Altai Institute for Advanced Training of Managers and Specialists of Agriculture.

enterprises can significantly streamline the process. The authors carried out some work to provide guidelines for assessing the professional competencies of agricultural workers at different stages of professional activities; most importantly, in the context of agriculture being today a strategically important industry.

Key words: *labor economics, human resources, agriculture, professional support, competence, certification.*

Алтайский край является важным агропромышленным комплексом России, располагающим большим количеством предприятий аграрного типа: связанных с производством и переработкой сельскохозяйственной продукции, а также научно-исследовательскими и образовательными учреждениями сельскохозяйственного профиля.

Сельское хозяйство для России является стратегически важной отраслью, а современные требования, предъявляемые к профессиональным компетенциям кадровых работников и других специалистов, работающих на производстве, возрастают. Поэтому для стабильного повышения уровня профессиональных компетенций кадровых работников предприятий АПК в Алтайском институте повышения квалификации руководителей и специалистов агропромышленного комплекса разработана система профессионального сопровождения.

Функционирование системы профессионального сопровождения заключается в комплексе мероприятий по непрерывному (на протяжении всей трудовой деятельности в должности кадрового работника), системному (через определенные промежутки времени), индивидуальному (используя подходы к каждому работнику) сопровождению, обеспечиваемому органами управления агропромышленного комплекса совместно с научно-исследовательскими и образовательными учреждениями (в частности, дополнительного профессионального образования [1, с. 70–72]).

Систему профессионального сопровождения можно представить в виде постоянно повторяющихся периодов в 3–5 лет, включающих:

- 1) создание и постоянное обновление электронной базы данных о кадровых работниках;
- 2) разработку мероприятий по профессиональному сопровождению;
- 3) вовлечение в процесс обучения (курсы повышения квалификации, краткосрочные семинары, выставки, дни поля и т. д.);
- 4) постоянное информационное и консультационное сопровождение;
- 5) оценку профессиональных компетенций.

Таким образом, основная цель данной системы заключается в устойчивом росте профессиональных компетенций кадрового работника и повышении эффективности функционирования предприятия АПК, где он трудится [2, с. 15–17].

Определить уровень профессиональных компетенций кадрового работника на каждом этапе можно через введение добровольной общественной аттестации. В медицине и образовательных учреждениях аттестация специалистов давно установлена на законодательном уровне. В АПК аттестация специалистов на законодательном уровне не установлена, поэтому предлагается использовать добровольную общественную аттестацию с присвоением категорий [3, с. 64].

Аттестацию предполагается проводить не реже одного раза в три года на добровольной основе, это мероприятие можно приурочить к заверше-

нию учебы на курсах повышения квалификации. Но в отличие от итоговой аттестации по результатам обучения на курсах повышения квалификации, которая носит обязательный характер, общественная аттестация является добровольной. То есть в общественной аттестации участвуют только те кадровые работники, которые изъявили такое желание. После прохождения аттестации уровень профессиональных компетенций кадровых работников может определяться по четырем категориям – высшей, первой, второй, третьей.

Квалификационные категории присваиваются кадровым работникам, имеющим достаточно высокий уровень теоретической подготовки, практических навыков работы на предприятии, а также необходимый стаж работы в должности:

– на высшую и первую категории могут претендовать работники со стажем в должности более пяти лет, имеющие высокие показатели деятельности предприятия в течение трех последних лет.

– на вторую категорию могут претендовать те, кто проработал в соответствующей должности не менее трех лет, посещал курсы повышения квалификации;

– на третью категорию могут претендовать руководители с высшим и средним профессиональным образованием, проработавшие не менее 1 года в этой должности и успешно прошедшие аттестацию.

Для проведения добровольной общественной аттестации должна быть создана комиссия. В ее состав могут входить:

– представители Главного управления сельского хозяйства администрации Алтайского края;

– представители Института повышения квалификации руководителей и специалистов АПК (образовательного учреждения);

– руководители или кадровые работники предприятий АПК, имеющие опыт работы более 10 лет и высокие показатели в работе.

Оценка работы аттестуемого работника проводится по 100-балльной шкале и может выглядеть, как: 76–100 баллов – присвоить очередную категорию; 51–75 баллов – подтвердить имеющуюся категорию, менее 50 баллов – аттестован без присвоения категории [3, с. 73].

Приведем примерный перечень показателей для комплексной оценки профессиональных компетенций и присвоения категории кадровым работникам предприятий АПК:

- 1) стаж работы в должности (до 10 баллов);
- 2) результат последнего повышения квалификации (до 10 баллов);
- 3) снижение текучести кадров и сезонности работ (до 25 баллов);
- 4) рост производительности и оплаты труда (до 20 баллов)
- 5) внедрение инноваций (до 15 баллов);
- 6) рост размеров производства (до 10 баллов);
- 7) рост доходности предприятия (до 10 баллов);

Итоговое количество баллов определяется как среднеарифметическая величина оценок всех членов аттестационной комиссии, исходя из которой, члены комиссии принимают одно из перечисленных решений: «присвоить ... категорию», «подтвердить присвоенную ранее категорию», «отложить аттестацию на ... (срок) из-за... (указать причины)» [4, с. 109–110].

Аттестационная комиссия по итогам добровольной общественной аттестации рекомендует руководителю предприятия АПК, кадровый работник

которого проходил аттестацию, в зависимости от присвоенной категории осуществлять надбавку к заработной плате.

При низкой оценке аттестуемого (недостаточной для присвоения категории) комиссия рекомендует ему пройти повышение квалификации с правом повторной переаттестации. При отказе от очередной переаттестации, непредставлении документов или несвоевременном (без уважительных причин) обращении в аттестационную комиссию присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока со дня ее присвоения.

Аттестационная комиссия может выдвигать кадровых работников, постоянно повышающих свой профессиональный уровень, на получение почетных грамот и знаков отличия администрации края.

Очевидно, что введение добровольной общественной аттестации кадровых работников предприятий АПК с присвоением категорий является одним из методов оценки уровня профессиональных компетенций кадровых работников и воздействует на мотивацию к более продуктивной трудовой деятельности работника на предприятии АПК.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Мерш М. В., Чегодаев В. В., Чижов В. Н. Методические подходы к созданию системы профессионального сопровождения специалистов кадровых служб АПК // Полвека системы дополнительного профессионального образования в аграрном секторе Республики Марий Эл : материалы Всерос. науч.-практ. конф. – Йошкар-Ола : МарИПК, 2012. – С. 69–75.
2. Мерш М. В., Чегодаев В. В. Система профессионального сопровождения – направление работы с кадровым потенциалом специалистов аграрного комплекса // Повышение квалификации кадров АПК: проблемы и перспективы : материалы Всерос. науч.-практ. конф., посв. 20-летию со дня создания ФГБОУ ДПОС АИПКРС АПК, 9–16 июля 2012 г.). – Барнаул : Изд-во АИПКРС АПК, 2012. – С. 14–18.
3. Чижов В. Н., Чегодаев В. В., Чижов В. Н. Повышение эффективности деятельности руководителей предприятий АПК на основе системы индивидуального профессионального сопровождения : моногр. – Барнаул : Изд-во Алт. ИПК АПК, 2011. – 136 с.
4. Чижов В. Н., Чижов В. В. Алгоритм профессионального сопровождения руководителей сельхозпредприятий Алтайского края // Вестн. Алтай. гос. аграр. ун-та. – Барнаул : АзБука, 2010. – № 8. – С. 107–111.
5. Чижов В. Н., Чижов В. В. Организация непрерывного образования сельскохозяйственных кадров // Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. – 2010. – № 7. – С. 23–27.
6. Кадровое обеспечение сельскохозяйственных организаций Российской Федерации (2001–2005 гг.) / под общ. ред. В. Е. Бердышева, А. В. Козлова. – М. : Росинформагротех, 2006. – 184 с.
7. Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 495 с.
8. Борисов А. Б. Большой экономический словарь. – М. : Книжный мир, 2003. – 895 с.
9. Чижов В. Н. Непрерывность, системность и сопровождение при повышении квалификации работников АПК Алтайского края // Непрерывное образование работников АПК – ключ к эффективному сельхозпроизводству : материалы Всерос. юбилейной науч.-практич. конф. (11–14 июля 2007 г.). – Барнаул: РИО ФГОУ ДПОС АИПКРС АПК, 2007. – 164 с.

10. **Шкатулла В. И.** Настольная книга менеджера по кадрам. – М. : НОРМА, 2000. – 560 с.
11. **Шекин В. Г.** Теория социального управления: моногр. – К. : МАУП, 1996. – 408 с.
12. **Соколов А. В.** Общая теория социальной коммуникации. Русский гуманитарный Интернет-университет, 2002. – [Электронный вариант]. – URL: <http://sbiblio.com> (дата обращения: 12.12.2013).
13. **Котлер Ф., Вонг В., Сондерс Дж., Армстронг Г.** Основы маркетинга. – М., 2009. – С. 944–965.
14. **Официальный сайт** Главного управления сельского хозяйства Алтайского края. – [Электронный вариант]. – URL: <http://www.altagro22.ru/> (дата обращения: 26.12.2013).
15. **Официальный сайт** Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Алтайскому краю. – [Электронный вариант]. – URL: <http://akstat.gks.ru> (дата обращения: 26.12.2013).

REFERENCES

1. **Mersch M. V., Chegodaev V. V., Chizhov V. N.** Methodical approaches to the creation of professional support for the personnel specialists in Agribusiness // Half a century of additional vocational training in the agricultural sector of the Republic of Mari El: Proc. of All-Russian scientific-practical. conf. – Yoshkar-Ola, MarIPK 2012. – P. 69–75.
2. **Mersch M. V., Chegodaev V. V.** Professional support system: the direction of working with the personnel specialists of the agrarian complex // Advanced training in AIC: Problems and Prospects. Proc. of All-Russian scientific-practical. conf., dedicated to the 20th anniversary of creation of AIPKRS APK, July 9–16, 2012). – AIPKRS AIC Publishers, 2012. – P. 14–18.
3. **Chizhov N. V., Chegodaev V. V., Chizhov V. N.** Improving the Performance of Managers of Agricultural Enterprises on the Basis of Individual Professional Support: monograph. – Barnaul, IPK AIC Publ., 2011. – 136 p.
4. **Chizhov V. N., Chizhov N. V.** Algorithm of professional support of the heads of agriculture enterprises in the Altai Territory // Vestn. of Altai Reg. Agrarian. Univ. – Barnaul: Azbuka, 2010. – N 8. – P. 107–111.
5. **Chizhov V.N., Chizhov N.V.** Organization of Continuous Education of the agriculture specialists // Bulletin of personnel policy, agricultural education and innovation. – 2010. – N 7. – P. 23–27.
6. **Staffing** of the agricultural organizations of the Russian Federation (2001–2005) / Under the general editorship of Berdysheva, A. V. Kozlov. – Moscow: Rosinformagrotekh 2006. – 184 p.
7. **Raizberg B. A., Lozovskii L. Sh., Starodubtseva E. B.** Modern Dictionary of Economics. – Moscow: INFRA-M, 2006. – 495 p.
8. **Borisov A. B.** Large Dictionary of Economics. – Moscow: World of Books, 2003. – 895 p.
9. **Chizhov V. N.** Continuity, consistency and support in the advanced training of agricultural workers in the Altai Territory // Continuous Education of agricultural workers as the key to effective agricultural industry: Proc. of All-Russian scientific-practical. conf. (July 11–14, 2007). – Barnaul: RIO FGOU FPIC AIPKRS AIC, 2007. – 164 p.
10. **Shkatulla V.I.** Handbook for the Personnel Manager. – Moscow: NORMA, 2000. – 560 p.
11. **Shchekin V.G.** Theory of Social Management: monograph. – Kiev: AIDP, 1996. – 408 p.
12. **Sokolov A.** General Theory of Social Communication. The Russian Internet Humanities University, 2002. – [Electronic version]. – URL: <http://sbiblio.com> (the access date: 12/12/2013) .

13. **Kotler F., Wong V., Saunders J., Armstrong G.** The Principles of Marketing. – Moscow, 2009. – P. 944–965.
14. **Official** site of the General Directorate of Agriculture of the Altai Territory. – [Electronic version]. – URL: <http://www.altagro22.ru/> (the access date: 26.12.2013).
15. **Official** site of the Territorial Department of the Federal State Statistics Service of the Altai Territory. – [Electronic version]. – URL: <http://akstat.gks.ru> (the access date: 26.12.2013).

Принята редакцией 15.11.2013

УДК 378.147

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

О. Б. Макарова (Новосибирск)

Российское образование, в соответствии с Болонским соглашением переходит на новые образовательные стандарты. В этой связи автор статьи предлагает модернизировать систему методической подготовки и ввести интегрированный учебный модуль для бакалавра педагогического образования. В статье описывается механизм интеграции структуры и содержания нескольких учебных дисциплин «Современные средства оценивания результатов обучения», «Использование современных информационных и коммуникационных технологий в естественнонаучном образовании», «Интегративный подход к изучению естественнонаучных дисциплин в школе» и «Теория и методика обучения биологии». В результате в бакалавриате вводится новая учебная дисциплина «Методика обучения и воспитания (биология)».

Ключевые слова: педагогическое образование, стандарт педагогического образования, учебный предмет, система профессиональной подготовки, учебный модуль, интеграция в образовании, интегрированная учебная дисциплина.

PROFESSIONAL TRAINING OF THE FUTURE TEACHERS IN THE CONDITIONS OF EDUCATION GLOBALIZATION

O. B. Makarova (Novosibirsk)

In line with the Bologna agreements, the Russian education is adopting new educational standards. In this regard, the author of the article suggests upgrading the system of methodical preparation and introducing an integrated training module for the Bachelors of teacher education. The article describes a mechanism for integration of the structure and content of several educational disciplines: «Modern

© Макарова О. В., 2014

Макарова Ольга Борисовна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры зоологии и методики обучения биологии, Новосибирский государственный педагогический университет.

E-mail: maknsk@mail.ru

Makarova Olga Borisovna – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Chair of Zoology and the Methods of Teaching Biology of the Novosibirsk State Pedagogical University.