

**Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

На правах рукописи



Волков Владислав Иванович

**ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
АГРООБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И
РАБОТОДАТЕЛЕЙ – ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ АПК**

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством:
экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами
(АПК и сельское хозяйство)

Диссертация
на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель:
доктор экономических наук,
профессор Набоков В.И.

Екатеринбург – 2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ АГРАРНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ПРЕДПРИЯТИЙ АПК.....	11
1.1 Роль подготовки профессиональных кадров в функционировании и развитии предприятий агропромышленного комплекса.....	11
1.2 Взаимодействие аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК	26
1.3 Государственное регулирование взаимодействия агрообразовательных организаций и работодателей	42
ГЛАВА 2 ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ АГРАРНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПЕРМСКОГО КРАЯ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ – ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ АПК	53
2.1 Агропромышленный комплекс Пермского края на современном этапе развития	53
2.2 Обеспеченность работодателей – перерабатывающих предприятий АПК профессиональными кадрами	62
2.3 Подготовка профессиональных кадров для перерабатывающих предприятий АПК	79
ГЛАВА 3 МЕХАНИЗМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ АГРАРНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ – ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ АПК РЕГИОНА	100
3.1 Концептуальные положения взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК.....	100
3.2 Механизм взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК	120
3.3 Оценка взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК	137
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	149
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	157
ПРИЛОЖЕНИЯ	176

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Важнейшая задача социально-экономического развития Российской Федерации в современных рыночных условиях заключается в обеспечении устойчивого экономического роста как основы повышения уровня и качества жизни населения. Данная задача требует динамичного и сбалансированного развития всех структурных составляющих национальной экономики, включая подготовку профессиональных кадров для хозяйствующих субъектов.

Модернизация системы образования с целью повышения качества трудовых ресурсов становится приоритетным направлением стратегического развития, как отдельных регионов, так и России в целом.

Анализ сложившейся на рынке труда ситуации показал, что государство уделяет значительное внимание совершенствованию системы подготовки профессиональных кадров. Тем не менее, работодатели остаются неудовлетворенными качеством подготовки специалистов. Выпускники учебных заведений обладают достаточно высокими теоретическими знаниями при существенном недостатке практических навыков. Усугубляет проблему диспропорция между структурой подготовки образовательными организациями профессиональных кадров и структурой спроса на них на рынке труда.

Согласно докладу Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) «О состоянии делового климата в России», представленному в марте 2019 г., недостаток профессиональных кадров является серьезной проблемой в развитии 45% российских предприятий. В течение года после окончания учебных заведений успешно трудоустроилось 75% выпускников 2018 года с высшим образованием и 55% - со средним профессиональным образованием, из них по специальности – только половина.

В связи с этим исследование вопросов формирования механизма взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК, позволяющего решать задачу обеспечения

данных предприятий современными квалифицированными кадрами и повышать качество их профессиональной подготовки, представляется весьма актуальным.

Степень разработанности темы исследования. Вопросами подготовки квалифицированных кадров занимался целый ряд российских и зарубежных ученых. В том числе Е.В. Бурденко, Е.О. Вострикова, Т.В. Галкина, Т.В. Данилова, Н.В. Евменов, Ж.А. Ермакова, И.Г. Ершова, З.С. Жиркова, И.М. Ильинский, А.К. Кайдашова, В.М. Кожухар, С.В. Кузнецова, Т.А. Ларионова, С.А. Лифанова, Е.И. Медведева, А.П. Мешкова, Д.В. Ньюхаев, Е.Н. Попов, Н.А. Потехин, Н.Н. Саяпина, Ю.А. Скоробогатова, Г.Р. Таишева, Т.В. Третьякова, О.В. Фонова.

Вопросы функционирования профессиональных учебных заведений и их взаимодействия с работодателями рассматривали И.М. Айтуганов, М.В. Боровицкий, К.М. Грабчук, С.В. Гриненко, Н.В. Дмитриева, П.И. Дугин, Т.В. Зак, А.С. Захаров, В.В. Коваль, Е.А. Корчагин, И.Б. Костылева, И.В. Котляревская, А.А. Кузьмина, Ю.А. Мальцева, Г.В. Мухаметзянова, И.Н. Решетников, И.Р. Салахов, И.А. Синявская, О.Ю. Яценко.

Проблемы взаимодействия профессиональных учебных заведений аграрного профиля и предприятий агропромышленного комплекса анализировали Г.П. Бутко, Т.И. Бухтиярова, Б.А. Воронин, С.Г. Головина, Т.В. Зырянова, Е.М. Кот, Л.Е. Красильникова, Ю.В. Лысенко, В.В. Маслаков, А.Н. Митин, А.Г. Мокроносов, В.И. Набоков, Н.А. Потехин, И.В. Разорвин, О.Д. Рубаева, О.А. Рущицкая, А.Г. Светлаков, А.Н. Семин, М.В. Федоров, И.П. Чупина, В.П. Черданцев, В.М. Шарапова, Н.В. Шарапова.

Тем не менее, вопросы взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК изучены недостаточно и требуют дальнейшей разработки.

Объект исследования – аграрные образовательные организации и работодатели – перерабатывающие предприятия АПК Пермского края.

Предмет исследования – организационно-экономические отношения, возникающие в процессе взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК.

Цель и задачи исследования. Целью диссертационного исследования является развитие теоретических положений и разработка методических рекомендаций по формированию механизма взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК.

Поставленная цель предопределила решение следующих **задач**:

- разработать и научно обосновать теоретические положения взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК;

- разработать модель взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК;

- разработать механизм взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей;

- разработать и научно обосновать комплекс методик оценки взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК.

Теоретической и методологической основой исследования послужили труды российских и зарубежных учёных в области профессионального образования, положения теории и методологии взаимодействия субъектов системы подготовки профессиональных кадров, материалы научно-практических конференций по теме работы.

Информационную базу исследования составили законодательные и нормативно-правовые акты Российской Федерации и ее субъектов, материалы Федеральной службы государственной статистики и ее Территориального органа по Пермскому краю, Министерства науки и высшего образования, Министерства труда и социального развития России, Министерства сельского хозяйства и продовольствия Пермского края, службы занятости населения, материалы и

публикации отечественных и зарубежных ученых, электронные научные базы данных, заключения специализированных научно-исследовательских институтов, а также результаты исследований, проведенных автором.

Область исследования соответствует паспорту специальностей ВАК 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами (АПК и сельское хозяйство): п. 1.2.42. Организационный и экономический механизм хозяйствования в АПК, организационно-экономические аспекты управления технологическими процессами в сельском хозяйстве; п. 1.2.43. Экономические проблемы формирования и функционирования интегрированных структур в АПК и сельском хозяйстве.

Научная новизна:

1. Разработаны и научно обоснованы теоретические положения взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК. Введено понятие «Взаимодействие аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК» как согласованная деятельность данных субъектов, в процессе которой участники взаимодействия, используя обмен информацией, опыт и ресурсы совместно ставят и решают задачи для достижения общих целей по подготовке квалифицированных кадров. Обоснованы научные подходы и принципы, процесс, направления и инструменты взаимодействия, влияющие на него факторы. Выявлены сходства и различия интересов и целей субъектов взаимодействия. Обоснованы объективная необходимость, цели и принципы государственного регулирования данного взаимодействия.

2. Разработана модель взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК региона, отражающая объединение усилий государства, образовательных учреждений, работодателей и общества в подготовке квалифицированных кадров, их связи и отношения. Важнейшим элементом модели является координационный совет, в состав которого входят представители органов исполнительной власти субъекта

федерации, аграрных образовательных учреждений, работодателей и их объединений. К его работе можно привлекать региональные службы занятости населения, кадровые агентства, общественные организации и профессиональные сообщества. Подготовлен проект положения о координационном совете.

3. Разработан механизм взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК как форма взаимодействия субъектов аграрного профессионального образования, основанная на договорных отношениях и индивидуальном подходе, обладающая системными свойствами, включая целевую направленность, использующая соответствующие функции и методы, призванная осуществлять подготовку квалифицированных кадров, удовлетворять потребности в них перерабатывающих предприятий АПК, привлекая для этого необходимые ресурсы. Раскрыто содержание взаимодействующих блоков механизма – учебно-методической, образовательной, научно-исследовательской и предпринимательской деятельности, формирования и использования инфраструктуры совместной деятельности, практической подготовки студентов и деятельности по трудоустройству выпускников, а также блока государственного регулирования взаимодействия образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК. Его использование позволяет получать значительные положительные результаты всем субъектам взаимодействия.

4. Разработан и научно обоснован комплекс методик оценки взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК, включающий частные (по каждому направлению) и суммарный коэффициенты взаимодействия партнеров, участвующих в процессе подготовки профессиональных кадров, шкалу уровней взаимодействия, а также показатели эффективности данной деятельности. Использование методик позволяет своевременно диагностировать систему взаимодействия, принимать адекватные меры.

Теоретическая и практическая значимость результатов исследования.
Предложенная совокупность теоретических положений и методических

рекомендаций дает приращение научных знаний и развитие основ деятельности, связанной с модернизацией системы подготовки профессиональных кадров, функционированием модели взаимодействия образовательных организаций и хозяйствующих субъектов в сфере аграрного профессионального образования, механизма взаимодействия субъектов и его оценкой.

Использование представленного механизма взаимодействия субъектов в сфере аграрного профессионального образования и разработанных рекомендаций позволяет повысить уровень подготовки профессиональных кадров, увеличить долю выпускников аграрных образовательных организаций, трудоустроенных в соответствии с полученной специальностью, и, как следствие, повысить эффективность деятельности перерабатывающих предприятий АПК.

Результаты и выводы исследования могут быть использованы:

- законодательными и исполнительными органами субъектов федерации при разработке и реализации программ формирования и развития системы подготовки профессиональных кадров, при осуществлении государственного регулирования взаимодействия образовательных организаций и работодателей АПК;

- предприятиями – работодателями в процессе подготовки профессиональных кадров, а также переподготовки и повышения квалификации сотрудников;

- образовательными организациями аграрного профиля при подготовке профессиональных кадров и проведении исследований, при оформлении и осуществлении взаимодействия с работодателями-предприятиями АПК.

Апробация результатов исследования. Диссертационное исследование выполнено в соответствии с планом научно-исследовательской работы Уральского государственного аграрного университета по теме «Инновационная деятельность, конкурентоспособность и эффективность функционирования организаций АПК» (рег. номер НИОКР АААА-А20-120042000135-5).

Апробация результатов работы проходила на предприятиях АПК Пермского края. Методические положения и практические рекомендации внедрены в

деятельность ООО «Мясокомбинат Кунгурский», ООО «Куединский мясокомбинат», ООО «Телец», СПК «Колхоз им. Кирова», КФХ Смирнова В.Н. Научно-методические рекомендации приняты к рассмотрению и внедрению Министерством сельского хозяйства и продовольствия Пермского края.

Полученные результаты и выводы исследования нашли применение в учебном процессе и научно-исследовательской деятельности учебных заведений аграрного профессионального образования – ФГБОУ ВО «Уральский государственный аграрный университет», ФГБОУ ВО «Пермский государственный аграрно-технологический университет им. академика Д.Н. Прянишникова», а также в ФГБОУ ВО Пермский институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова. Материалы исследования используются при проведении лекционных и практических занятий, написании курсовых и выпускных квалификационных работ.

Основные положения и результаты исследования докладывались на международных и всероссийских научно-практических конференциях в Москве (2016 г.), Перми (2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 гг.), Екатеринбурге (2020 г.), Новосибирске (2016 г.), Вологде (2016г.), Саратове (2016 г.).

Публикации. Основное содержание и результаты проведенных исследований отражены в 30 публикациях общим объемом 19,2 печатных листа (авт. – 16,5 п.л.), в том числе 9 статьях в ведущих научных изданиях, рекомендованных ВАК РФ, и 2 коллективных монографиях.

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы, включающего 156 источников, и 2 приложения. Работа изложена на 155 страницах машинописного текста, включает 12 рисунков и 36 таблиц.

Во введении обоснована актуальность темы диссертационного исследования, сформулированы цель и задачи работы, определены объект и предмет исследования, научная новизна и информационная база исследования.

В главе 1 «Теоретические основы взаимодействия аграрных образовательных организаций и предприятий АПК» отражено содержание

процесса подготовки профессиональных кадров, раскрыта его роль для развития предприятий агропромышленного комплекса. Обоснована необходимость формирования системы взаимодействия образовательных организаций и работодателей – предприятий комплекса в области аграрного профессионального образования. Показаны сходства и различия их интересов и целей. Обоснованы объективная необходимость, цели и направления государственного регулирования взаимодействия субъектов процесса подготовки профессиональных кадров.

В главе 2 «Взаимодействие аграрных образовательных организаций Пермского края и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК» дана характеристика агропромышленного комплекса Пермского края. Проведен анализ и выявлены проблемы обеспечения профессиональными кадрами мясоперерабатывающих предприятий региона. Исследован процесс подготовки профессиональных кадров для перерабатывающих предприятий. Отмечена необходимость разработки и внедрения эффективного механизма взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК, отвечающего требованиям и запросам участников данного сотрудничества.

В главе 3 «Механизм взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК региона» сформулированы концептуальные положения взаимодействия субъектов в сфере аграрного профессионального образования. Разработана модель взаимодействия партнеров. Введено понятие и представлено содержание механизма взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК. Предложена методика оценки взаимодействия субъектов аграрного профессионального образования.

В заключении сформулированы основные выводы и результаты исследования.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ АГРАРНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ПРЕДПРИЯТИЙ АПК

1.1 Роль подготовки профессиональных кадров в функционировании и развитии предприятий агропромышленного комплекса

Тенденции развития мировой экономики в XXI веке характеризуются переходом государств на новый уровень организации и развития производства и производительных сил. Индустриальное производство, в котором ведущая роль отводилась крупному машиностроению, осталось в прошлом. В постиндустриальном обществе преобладает нематериальное производство, в основе которого лежат научные знания, образование, сфера торговли и услуг, современные IT-технологии. В процессе формирования современных социально-экономических взаимоотношений субъектов материальное производство по-прежнему играет важную роль, но все в большей степени зависит от актуальных научных знаний, современных технологий, прогрессивных методов труда и управления, а также от качества подготовки квалифицированных трудовых ресурсов. Роль профессиональных знаний, умений и навыков в последние годы начинает неуклонно возрастать, опережая в своей динамике природные ресурсы и средства производства.

На современном этапе экономического развития профессиональное образование не только тесно связано с достижениями научно-технического прогресса, но и является локомотивом экономического роста страны, эффективности и конкурентоспособности ее народного хозяйства. Такой подход делает профессиональное образование одним из главных факторов, обеспечивающих национальную безопасность страны и рост благосостояния населения.

В связи с этим «основной движущей силой развития экономики и научно-технического прогресса в постиндустриальном обществе становится

человеческий капитал, который формируется путем финансовых вложений в образование человека» [116], аналогично тому как затраты на оборудование и материалы создают физический капитал.

По своей сути человеческий капитал является неотделимым от его правообладателя. Финансовые вложения в процесс формирования и развития человеческого капитала – это инвестиции в профессиональное образование индивидуума, которое способствует росту его способностей и квалификации, влияющих на производительность его труда. Профессиональное образование выступает инструментом воздействия на способности человека с целью повышения его профессиональных знаний, умений и навыков. Финансовые инвестиции, вложенные в развитие компетенций человека, должны вернуться инвестору или потребителю подготовленных квалифицированных кадров в виде повышения производительности труда сотрудников, влияющей на рост объемов производства предприятия или организации [22, 40, 55, 79].

С точки зрения социально-экономического развития такой подход имеет важное практическое значение. Расходы, направленные на развитие системы профессионального образования, необходимо рассматривать как инвестиции в будущий экономический рост страны. Органы государственной власти должны обратить на это особое внимание [24, 64, 95, 141].

На современном этапе эволюции человеческий капитал является основной движущей силой научно-технического прогресса, оказывающей существенное влияние на динамику социально-экономического развития страны. Основным источником формирования человеческого капитала выступает профессиональное образование, интерес общества к которому неизменно растет [21, 74, 98, 99].

Стремление россиян к получению профессионального образования также находится на высоком уровне, о чем свидетельствуют данные таблицы 1.

По данным, представленным в таблице, видно, что среди населения России наибольшей популярностью пользуются специальности высшего и среднего профессионального уровней. Так, с 1989 по 2018 годы доля населения с высшим профессиональным образованием выросла на 104%, а со средним

профессиональным образованием – на 58%. Одновременно с этим доля населения с начальным профессиональным образованием снизилась более чем в два раза и составила 40% относительно показателя 1989 года [11, 54].

Таблица 1 – Население России по уровню профессионального образования, чел.

Годы	На 1000 человек соответствующего возраста		
	Высшее профессиональное	Среднее профессиональное	Начальное профессиональное
1989	113	192	130
2002	160	271	127
2010	228	303	54
2018	231	305	52

*Примечание – составлено автором по данным [131]

В таблице 2 представлены показатели ведущих мировых держав по численности студентов в расчете на 1000 человек населения.

Таблица 2 - Численность студентов на 1000 человек населения, чел.

Страна	2005	2010	2014	2015	2016	2017	2018
Россия	68	65	61	58	54	51	48
США	59	66	67	67	63	62	62
Великобритания	38	40	39	39	37	37	37
Италия	35	33	33	32	31	32	31
Япония	32	30	30	30	31	30	31

*Примечание – составлено автором по данным [54]

На основе данных, представленных в таблице, можно сделать вывод, что по количеству студентов относительно численности населения страны Россия занимает достаточно уверенные позиции в международном пространстве. Среди ведущих мировых держав соперниками России в данном вопросе выступают только Соединенные Штаты Америки. Настораживает лишь то, что показатель относительной численности студентов в нашей стране имеет тенденцию к понижению, с 2005 по 2018 годы он упал на 30%. В США за тот же период

наблюдалась обратная тенденция, и данный показатель вырос на 5% [52, 53, 54].

В зарубежных странах человеческий капитал считается важнейшей составляющей экономического развития и национального богатства. В соответствии с оценками Международного банка реконструкции и развития (МБРР) доля капитала, полученного от продажи природных ресурсов, составляет менее 10% национального богатства, доля производственного капитала – около 20%, а доля человеческого капитала – 70%. В России ситуация противоположная, так как доля природного капитала составляет около 85%, доля производственного капитала – около 10%, а человеческий капитал – всего 5 % [52, 53, 54].

Проблема создания современной «экономики знаний» занимает особое место в списке приоритетных задач социально-экономического развития Российской Федерации. Решение данной проблемы во многом зависит от финансового и кадрового потенциала системы профессионального образования, которое занимает лидирующие позиции в современных условиях развития общества. Доходы, полученные от добычи и реализации природных ресурсов, должны стать источником финансирования системы формирования и развития человеческого капитала. Такой подход способствует созданию новой экономической платформы, основанной на знаниях.

Квалифицированные человеческие ресурсы являются одним из самых важных факторов развития производства. Без грамотных, хорошо подготовленных специалистов предприятиям и организациям сложно добиться успеха в процессе конкурентной борьбы на пути создания экономики будущего. Высокообразованные и высокоразвитые профессиональные кадры в состоянии не только потреблять полученные знания и приобретать практический опыт, но и сами способны производить новые знания, делиться накопленным опытом и имеющимися навыками.

С точки зрения общественных отношений профессиональное образование призвано удовлетворять определенные общественные, в том числе духовные и социальные, потребности. Оно выполняет следующие экономические функции:

- формирование и развитие человеческого капитала;

- обеспечение предприятий и организаций квалифицированными трудовыми ресурсами;
- обеспечение непрерывности образовательного процесса, в том числе подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров;
- обеспечение требуемого качества экономического роста регионов и страны в целом;
- адаптация профессиональных кадров к постоянно изменяющемуся экономическому и технологическому пространству.

Единство и неделимость системы профессионального образования в России обеспечиваются действующим законодательством, которое всесторонне определяет условия его функционирования и дальнейшего развития.

Основные законодательные акты в сфере профессионального образования представлены на рисунке 1.

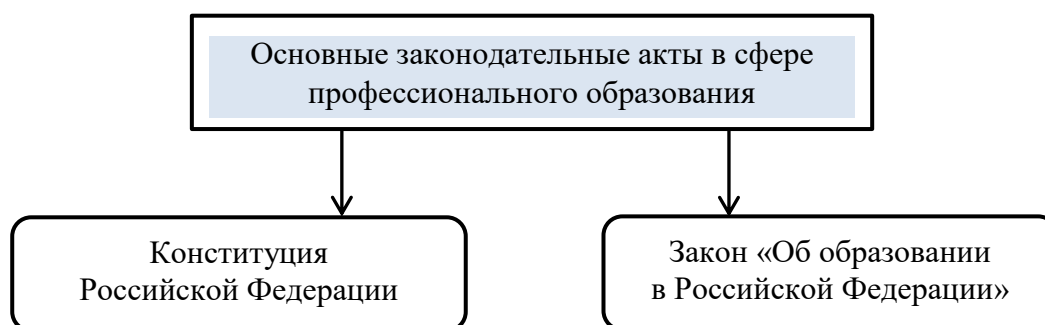


Рисунок 1 – Основные законодательные акты в сфере профессионального образования.

*Примечание – составлено автором

Общественные отношения, возникающие в сфере профессионального образования, в процессе реализации образовательных услуг, выступают предметом регулирования федерального закона «Об образовании в РФ» № 273-ФЗ от 29.12.2012 года. Указанный закон устанавливает правовые, организационные и экономические основы профессионального образования в России. В нем

отражены принципы политики государства в сфере профессионального образования, правила и функциональные особенности системы профессионального образования и образовательной деятельности в Российской Федерации, определены правовые особенности взаимоотношений участников образовательной среды сферы профессионального образования [1, 2, 3].

Органы государственного управления системой профессионального образования представлены тремя уровнями власти (рисунок 2).

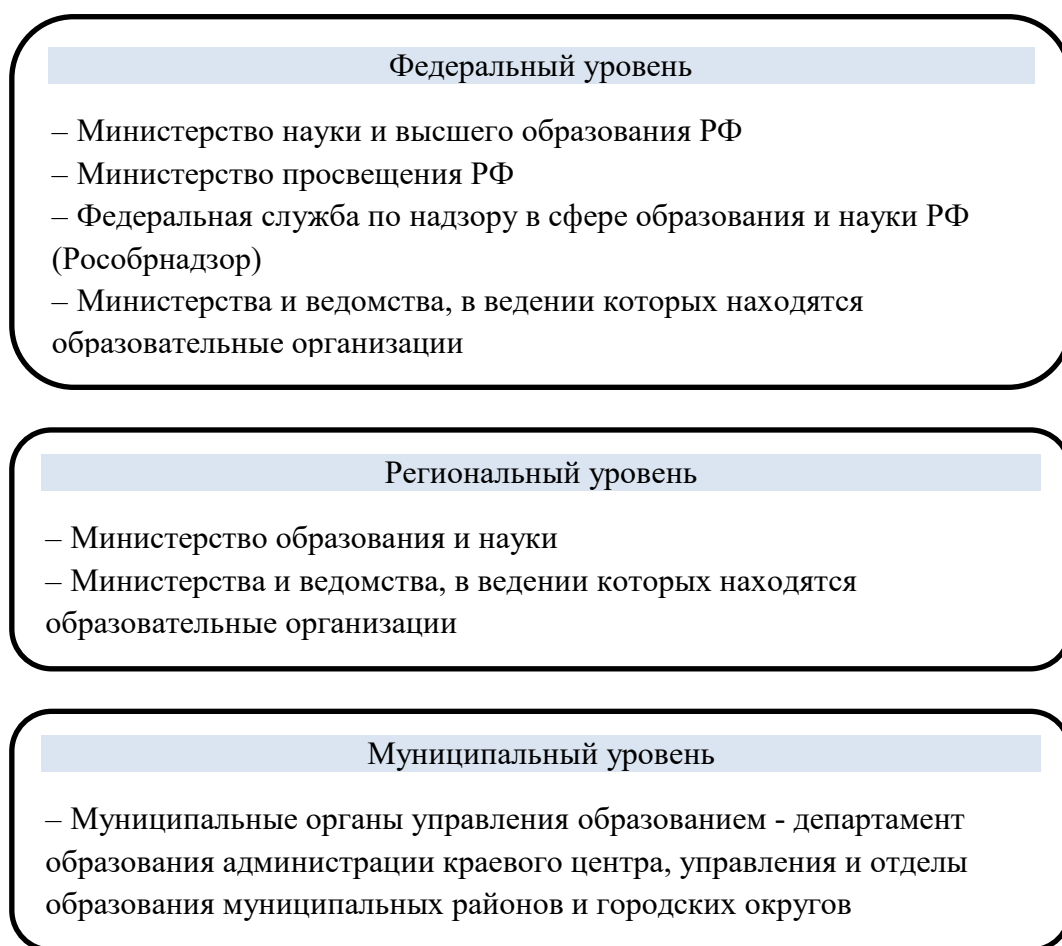


Рисунок 2 – Органы государственного управления системой профессионального образования.

*Примечание – составлено автором

Под образованием понимается процесс обучения и воспитания человека, представляющий общественное благо, реализуемый в интересах семьи, общества и государства. В процессе обучения индивидум приобретает определенные

знания, умения, навыки, а также ценностные установки и компетенции, которые необходимы для его физического, духовного, интеллектуального и профессионального развития.

Сущность профессионального образования заключается в том, что в процессе обучения учащиеся приобретают определенный набор профессиональных компетенций, позволяющих будущим молодым специалистам заниматься конкретным видом профессиональной деятельности и выполнять конкретные виды работ в соответствии с полученной профессией и специальностью.

Обязательные требования к определенному уровню профессионального образования, профессии, специальности или направлению подготовки на всем пространстве Российской Федерации определяются Федеральными государственными образовательными стандартами (ФГОС). Они призваны обеспечивать единство образовательного пространства РФ, преемственность и вариативность основных профессиональных образовательных программ, гарантируют качество отечественного профессионального образования.

В соответствии с законом «Об образовании» на всей территории Российской Федерации представлена многоуровневая система профессионального образования:

- среднее профессиональное образование (начальный и средний уровни);
- высшее образование (бакалавриат);
- высшее образование (специалитет и магистратура);
- высшее образование (подготовка кадров высшей квалификации).

Формы получения профессионального образования по основным профессиональным образовательным программам соответствуют определенным уровням профессионального образования и определяются ФГОС.

Участниками образовательных отношений являются, прежде всего, образовательные организации, учащиеся, их родители как законные представители несовершеннолетних учащихся, педагогические работники.

Также в состав участников указанных отношений в сфере

профессионального образования можно отнести:

- федеральные государственные органы, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления;
- организации, занимающиеся обеспечением образовательной деятельности и оценкой качества профессионального образования;
- предприятия и организации – работодатели, а также их объединения;
- общественные организации и их объединения.

Важную роль в профессиональном образовании играет организационно-экономическое обеспечение, как комплекс мер, средств, способствующих созданию в сфере профессионального образования условий для эффективного протекания экономических процессов, поддержания стабильности функционирования системы и ее элементов, предотвращения системных сбоев, нарушений законодательства и нормативно-правовых установок.

В состав элементов организационно-экономического обеспечения системы профессионального образования можно отнести:

1. Нормативно-правовую базу, включающую законы, законодательные акты и иную нормативно-правовую документацию, обеспечивающую экономическим процессам социальную и политическую направленность, соответствие содержанию и характеру политики государства.

2. Кадровое обеспечение, характеризующееся уровнем подготовки и профессиональной компетентностью имеющегося персонала, соответствующей установленным стандартам, оперативным и стратегическим целям развития системы профессионального образования.

3. Структурное и функциональное обеспечение, представляющее собой законодательно установленный и принятый обществом набор элементов, выполняющих конкретные функции в процессе решения определенных задач.

4. Научно-технический потенциал, отражающий уровень развития науки и техники, имеющиеся возможности и ресурсы, которыми располагает система профессионального образования для решения актуальных задач направленных на достижение поставленных целей.

5. Материально-техническая база, характеризующаяся уровнем технической оснащенности субъектов системы профессионального образования, в том числе: здания, строения, сооружения, используемые в образовательном процессе; специальное оборудование, начиная со столов и стульев и заканчивая высокотехнологичными приборами и материалами; компьютерные системы и применяемые технологии.

6. Финансовое обеспечение, зависящее от степени государственной поддержки системы и собственных источников формирования финансовых ресурсов, путей движения денежных средств, способов и направлений использования, а также методов контроля за использованием имеющихся платежных ресурсов.

7. Информационное обеспечение характеризуется совокупностью и доступностью информационных ресурсов, необходимых для решения управленческих задач в процессе принятия управленческих решений, степенью открытости системы профессионального образования, уровнем доступности информации о процессах, происходящих как внутри системы, так и вокруг нее.

Квалифицированные специалисты, обладающие необходимыми профессиональными компетенциями, всегда были и будут наиболее важным элементом в комплексе имеющихся производственных ресурсов. В условиях современного развития производства, особое значение в котором приобретают результаты научных трудов и открытий ученых, изобретения исследователей и новаторов квалифицированные трудовые ресурсы приобретают особое значение.

Для обеспечения качества жизни человека необходим экономический рост. Однако обеспечить экономический рост и прогресс в обществе невозможно без развития профессионального образования. В мировой истории нет примеров процветания стран с низким уровнем развития производительных сил. Чтобы обеспечить экономический рост регионов, необходимо создать благоприятные условия для развития образования, науки и культуры на территории страны.

Мотивация основной массы людей, направленная на осуществление ими определенной экономической деятельности, заключается в необходимости

удовлетворения их базовых материальных потребностей. Успешное функционирование различных предприятий и организаций, обеспечивающих социальное равновесие в обществе, динамику экономического и хозяйственного роста, во многом зависит от правильной мотивации трудовых ресурсов.

Во второй половине XX века ситуация существенно изменилась. Высокий жизненный уровень населения экономически развитых стран положил начало стремлению людей к самосовершенствованию. Большая часть населения развитых стран планеты обратилась к личностному развитию. Люди стали стремиться к вложению средств и сил в собственное образование с целью приобретения новых компетенций, увеличения своих профессиональных знаний, умений и навыков.

Появились новые инновационные формы и виды производства, которые, в свою очередь, провоцировали рост служебной информации. Увеличение объемов оперативной служебной информации требовало регулярного повышения образовательного уровня сотрудников с ней работающих. Способность сотрудников к усвоению и воспроизводству профессиональных знаний, а также их практическому применению стало важным критерием оценки современной личности и фактором ее общественного признания.

В соответствии с докладом Всемирного банка темпы роста российской экономики с 1998 по 2008 годы были на достаточно высоком уровне. Рост валового внутреннего продукта (ВВП) в среднем составлял 6,9% в год, а подушевой ВВП за тот же период вырос в 9 раз [52, 54]. Основой для роста ВВП в указанные годы явились увеличение объемов производства, рост числа людей, занятых в экономике, увеличение общего объема отработанных часов. Однако, уровень производства товаров или услуг в расчете на одного работающего в указанный период оставался невысоким, указывая на низкий уровень производительности труда в целом по стране.

Международные исследования показывают, что производительность труда в нашей стране весьма низкая, составляет лишь около 50% от среднего уровня стран, входящих в Организацию экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) [52, 53, 54]. В то же время у России нет резервов привлечения

дополнительных трудовых ресурсов ввиду низкого уровня безработицы, который, по данным Международной организации труда (МОТ), составляет около 7% и уже достаточно высокого количества (около 2000) рабочих часов за год. В таких условиях роль производительности труда в обеспечении социально-экономического развития страны многократно возрастает.

Российская экономика по-прежнему имеет сырьевую направленность, а предприятия, внедряющие новшества и выступающие пионерами инновационной экономики, не имеют четких перспектив на российском рынке и остаются немногочисленными. Удельный вес предприятий, внедривших инновации, в 2018 году составил лишь 9,4% от общего числа отечественных организаций. Это гораздо меньше, чем в странах – членах ОЭСР, где данный показатель в среднем составляет около 50%.

Одной из причин сложившейся ситуации, по мнению экспертов Всемирного банка, является серьезный разрыв между компетенциями, необходимыми предприятиям и организациям для их функционирования и инновационного развития, и фактическими компетенциями кадров, как работающих на предприятиях, так и находящихся на рынке труда.

Предприятия, осуществляющие свою деятельность в странах с наиболее развитой инновационной экономикой, выдвигают серьезные требования к компетенциям своих сотрудников. Всемирный банк провел исследование под названием «Характеристика деловой и предпринимательской среды», в котором отражено мнение руководителей российских предприятий о том, что недостаток навыков и профессионального образования сотрудников является серьезным барьером на пути развития и экономического роста компаний. При этом, как показывают исследования, уровень формального профессионального образования сотрудников российских предприятий достаточно высок. Очевидно, проблема кроется в процессе подготовки профессиональных кадров, не позволяющем сформировать у студентов необходимые компетенции [54].

Такая ситуация является следствием жесткого регулирования системы профессионального образования со стороны государства. При этом государство

перестало играть роль основного заказчика профессиональных кадров и соответственно образовательных услуг. Данную роль могли бы выполнить предприятия-работодатели. Однако, механизм взаимодействия образовательных организаций и хозяйствующих субъектов еще не сформирован и строится не на реальных потребностях работодателей, а исходя из финансовых возможностей предприятий и личной заинтересованности их руководителей. В соответствии с выводами Всемирного банка указанная ситуация препятствует эффективному взаимодействию работодателей с образовательными организациями.

Страны, входящие в ОЭСР, направляют существенные финансовые ресурсы на развитие профессиональных навыков студентов и выпускников учебных заведений в виде налоговых льгот, субсидий и различных целевых программ для предприятий, участвующих в процессе подготовки профессиональных кадров. У российских предприятий стимулов для вложения финансовых средств в подготовку профессиональных кадров нет. Вследствие этого работодатели не стремятся участвовать в образовательном процессе и оценке качества деятельности образовательных организаций.

Дисбаланс спроса и предложения профессиональных кадров на отечественном рынке труда увеличивается под влиянием несвоевременной и недостоверной информации. Система сбора и анализа информации о ситуации на рынке труда, которая должна использоваться при разработке политики в области профессионального образования, сегодня плохо отлажена [28, 36, 37]. У студентов также нет исчерпывающей информации о ситуации на рынке трудовых ресурсов и возможностях успешного трудоустройства. Образовательные организации не обладают полной и достоверной информацией о требованиях работодателей к профессиональным навыкам и компетенциям выпускников. В России некоторая работа в этом направлении ведется. При этом предполагается, что основным источником информации о требованиях работодателей к уровню подготовки выпускников должны стать профессиональные стандарты.

Модернизированная система профессионального образования должна существенно отличаться от существующей системы кадрового обеспечения.

Современных сотрудников информационного типа, ориентированных на непрерывный профессиональный рост, необходимо готовить по интеграционным образовательным программам, разработанным в соответствии с требованиями и нуждами не только образования, но и работодателей. Новая система кадрового обеспечения должна иметь и новый механизм реализации намеченных положений реформирования профессионального образования [5, 6, 7, 12, 13].

Система профессионального образования и процесс подготовки кадров имеют сегодня решающее значение для экономического роста предприятий и организаций всех регионов страны. Год от года их роль будет неуклонно возрастать [5, 6, 7].

В последние годы проводится некоторая работа по качественному обновлению содержания образовательных услуг, переход на многоуровневую систему образования, ориентация образовательных программ на потребности населения и работодателей, разработка новых образовательных структур, способных быстро реагировать на изменяющиеся потребности экономики и социальной сферы страны.

Вместе с тем, в условиях недостаточного финансирования системы профессионального образования учебные заведения вынуждены выступать не только в качестве производителей образовательных услуг и основных поставщиков профессиональных кадров для организаций и предприятий регионов, но и в качестве потребителей финансов, направляемых на восполнение собственного кадрового потенциала и модернизацию своей материально-технической базы [124].

В этих условиях учреждения профессионального образования должны научиться, не только эффективно взаимодействовать с рынками труда и образовательных услуг, но и адаптироваться к условиям современного инновационного производства. Они должны обеспечивать потребности предприятий и организаций, их инновационного производства квалифицированными кадрами в соответствии со спросом предприятий на подготовку, переподготовку и повышение квалификации сотрудников.

Отношения между предприятиями – работодателями и образовательными организациями должны строиться на основе предоставления последними услуг образования, повышающих качество рабочей силы.

Современные образовательные услуги в сфере профессионального образования представляют собой хорошо организованную целенаправленную интеллектуальную деятельность, предназначенную для удовлетворения потребностей общества, государства и конкретного человека в профессиональном образовании – получении профессиональных знаний, умений и навыков, ориентированных на запросы рынка труда, востребованных работодателями [111].

«Исследуя проблемы профессионального образования» [там же], можно сделать вывод, что образовательная услуга является основой экономических отношений субъектов в сфере профессиональной подготовки кадров. Человеческий капитал является результатом реализации образовательной услуги ее потребителю. Человек выступает носителем капитала, сформированного на основе индивидуальных способностей и выраженного в форме приобретенных компетенций, которые будут использоваться в дальнейшей трудовой деятельности.

«Потребление образовательных услуг приводит к росту способностей человека и, как следствие, к увеличению объема и качества человеческих ресурсов» [111]. В соответствии с теорией человеческого капитала расходование средств на образование с целью повышения способностей предполагает получение прибыли на вложенный капитал. Таким образом, повышение уровня профессиональных навыков сотрудников предприятий открывает им перспективы карьерного роста и увеличения заработной платы.

Следует заметить, что система профессионального образования удовлетворяет не только личные, но и общественные потребности.

С точки зрения отдельного физического лица профессиональное образование – это процесс формирования у студентов профессиональных компетенций, необходимых для овладения выбранной профессией, с целью дальнейшего их применения в практической деятельности.

С позиции организации профессиональное образование заключается в процессе подготовки и переподготовки профессиональных кадров, необходимых для обеспечения ее работоспособности, динамичного развития и повышения конкурентоспособности в условиях рыночной экономики.

Государство рассматривает профессиональное образование как процесс, обеспечивающий воспроизводство интеллектуального потенциала общества и «повышение качества человеческих ресурсов» [111].

«Основной задачей регионального профессионального образования является подготовка квалифицированных специалистов, ориентированных на общественные ценности и обладающих профессиональными компетенциями, соответствующими запросам предприятий – работодателей региона» [там же]. При этом работодатели должны быть заинтересованы в приобретении качественной и высокопрофессиональной рабочей силы.

Реальное положение таково, что государство готово оплачивать обучение только определенного, ограниченного количества кадров, которые необходимы ему для эффективного функционирования и выполнения своих главных задач, связанных с обеспечением национальной безопасности страны. С каждым годом государство все больше удаляется от процесса финансирования профессиональных образовательных учреждений, перекладывая бремя оплаты образовательных услуг на студентов, их приобретающих, либо на будущих работодателей этих студентов, приобретающих рабочую силу, обогащенную полученными знаниями.

Сложившаяся ситуация характеризуется следующим:

- учебные заведения, оставшись без финансирования государства в полном объеме, вынуждены самостоятельно решать свои денежные проблемы;
- работодатели не готовы к прямому взаимодействию с учебными заведениями по предмету покупки образовательных услуг;
- студенты в условиях неготовности предприятий-работодателей платить за обучение своих будущих сотрудников вынуждены самостоятельно оплачивать свое образование и, не имея четких и определенных представлений о требованиях

работодателей, выбирать будущую профессию и приобретать соответствующие образовательные услуги «вслепую».

Все это приводит к подготовке квалифицированных кадров по специальностям, не востребованным работодателями, и диспропорциям на рынке труда. Такое положение в полной мере относится к подготовке профессиональных кадров для предприятий и организаций агропромышленного комплекса.

Решением данной проблемы может стать совершенствование взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – предприятий и организаций АПК в вопросах подготовки профессиональных кадров [30, 31, 32]. Участвуя в процессе образования, финансируя образовательные услуги, работодатели будут иметь возможность формировать у будущих сотрудников те компетенции, которые необходимы предприятиям.

1.2 Взаимодействие аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК

«Проблемы развития аграрного профессионального образования в России обсуждаются сегодня достаточно активно. Несмотря на разногласия ученых по отдельным вопросам, в отечественной науке формируется определенная концепция, отражающая ряд общих принципов аграрного профессионального образования, необходимого современному российскому обществу» [28, 36, 37].

Так, профессиональное образование способствует успешному формированию и адаптации выпускников аграрных учебных заведений к их будущей профессиональной деятельности только при условии тесной взаимосвязи учебных заведений с работодателями и общественностью. Поэтому современные концепции реформирования аграрного профессионального образования все больше строятся на основе идеи развития процесса взаимодействия учебных заведений с сельскохозяйственными и перерабатывающими предприятиями АПК, институтами рынка труда, государственными и муниципальными органами власти, а также общественными организациями. В практике российского

профессионального образования такое сотрудничество характеризуется как система договорных отношений образовательных учреждений с работодателями (хозяйствующими субъектами). К участию в них могут привлекаться службы занятости населения, профсоюзы, родители студентов [16, 34, 44, 45].

Хорошо налаженное взаимодействие партнеров позволяет отслеживать и адекватно реагировать на изменения экономической ситуации в стране и регионе, динамику рынка труда, объемы и структуру востребованных профессий, а также уровень соответствия им выпускников образовательных учреждений. В рамках такого партнерства может осуществляться объединение усилий субъектов аграрного образования и работодателей – предприятий АПК в оценке качества подготовки выпускников учреждений профессионального образования, в разработке федеральных государственных образовательных стандартов и общих схем финансирования системы аграрного профессионального образования.

Для данной деятельности используют также термин «партнерство» предполагающий определенную форму отношений, возникающих в процессе взаимодействия субъектов, направленных на решение определенных задач и достижение общих целей. При этом, если цели взаимодействующих субъектов не совпадают, являются различными или даже противоположными, имеется возможность достижения компромисса или общественного согласия в области возникшей проблемы.

Стратегическое партнерство, основанное на взаимодействии аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК в области подготовки профессиональных кадров, является надежной основой внедрения практико-ориентированного обучения, когда студенты получают возможность прохождения практики в сфере своей будущей профессиональной деятельности.

Взаимодействие указанных субъектов представляет собой систему взаимообусловленных социальных действий, при которой действия одного субъекта одновременно являются причиной и следствием ответных действий других, в результате чего происходит качественное изменение социальных отношений.

Взаимодействие аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК можно определить как согласованную деятельность данных субъектов, в процессе которой участники взаимодействия, используя обмен информацией, опыт и ресурсы совместно ставят и решают общие задачи для достижения общих целей в подготовке квалифицированных кадров.

Взаимодействие партнеров, состоящее в объединении их усилий и возможностей с целью реализации принятых совместных решений, позволяет достигать синергетического эффекта. При этом возможности отдельно взятых субъектов не просто дополняют друг друга, а многократно усиливаются, что влияет на конечные результаты данной деятельности.

Взаимодействие аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК в подготовке квалифицированных кадров позволяет:

- формировать положительный имидж участников взаимодействия в муниципальных образованиях, регионах и государстве;
- повышать конкурентоспособность участников процесса взаимодействия: выпускников образовательных организаций – на рынке трудовых ресурсов; учебных заведений – на рынке образовательных услуг, предприятий – работодателей – на рынке товаров и услуг;
- развивать предпринимательскую активность студентов и выпускников образовательных организаций;
- готовить конкурентоспособных специалистов, востребованных перерабатывающими предприятиями агропромышленного комплекса;
- повышать производительность труда на перерабатывающих предприятиях АПК;
- повышать инновационную активность перерабатывающих предприятий и организаций агропромышленного комплекса.

Анализ зарубежного и российского опыта взаимодействия учебных заведений и хозяйствующих субъектов показывает, что оно должно строиться по

определенным правилам. В первую очередь, взаимодействие указанных субъектов должно основываться на добровольных началах и признании друг друга партнерами. Важным фактором в отношениях участников взаимодействия является взаимная полезность. При этом отношения субъектов в процессе взаимодействия обретают заинтересованность сторон, уважение и учет интересов партнеров. Участники взаимодействия должны иметь равные права в выборе путей и средств достижения общих целей, сохраняя при этом собственную независимость и самостоятельность [34, 41, 121, 124].

В современных условиях отношения между субъектами взаимодействия должны базироваться на выработке единого или близкого мнения относительно осуществления совместной деятельности, выраженного во взаимосвязи вкладов участников процесса взаимодействия в общее дело, в объединении усилий участников партнерства в достижении общих целей. Это предполагает их некоторую взаимную зависимость. При этом цели конкретных участников не должны превалировать над общей целью партнеров.

Участники партнерства должны действовать согласованно. Их взаимная согласованность заключается в общности действий сторон партнерства, в достижении согласия по принимаемым решениям и разрабатываемым правилам осуществления процесса взаимодействия.

Взаимодействия образовательных организаций и работодателей должны носить целенаправленный характер, то есть участники партнерства обязаны вырабатывать и правильно ставить цели будущих взаимоотношений, а также определять пути их достижения.

Взаимодействия образовательных учреждений и перерабатывающих предприятий АПК должны определяться стратегией социально-экономического развития регионов, взаимоотношениями учебных заведений и предприятий под воздействием изменений окружающей среды, спроса и предложения на образовательные услуги.

Доступность сотрудничества всех участников процесса подготовки профессиональных кадров аграрного производства должна строиться на основе

принципов демократии и взаимовыгодного стратегического партнерства. Участники партнерства вправе выбирать любые законные формы взаимодействия, способствующие его эффективному развитию, направленному на реализацию собственных и общественных потребностей в сфере профессионального образования.

Все категории и сферы взаимодействия партнеров с целью создания благоприятных условий и возможностей индивидуального развития личности студента, а также его творческой инициативы следует пронизывать идеей гуманизма.

В основу взаимодействия должны быть положены взаимное уважение и равноправие субъектов. Доверительные отношения должны учитывать интересы всех участников партнерства. При этом предметом внимания могут быть только темы и вопросы, представляющие общие проблемы и вызывающие взаимный интерес. Каждый участник партнерских отношений должен обладать свободой слова и свободой выбора. Взаимное согласие и добровольное принятие взаимовыгодных решений является залогом успешного взаимодействия и результативности совместных действий. Совместно принятые решения и достигнутые договоренности должны быть обязательными для исполнения.

Обмен объективной и полной информацией между партнерами, а также переговоры и взаимные консультации должны находить свое место в отношениях субъектов взаимодействия. Приоритетность примирительных методов и компромиссов лежит в основе партнерских отношений. Участники взаимодействия должны четко ощущать груз ответственности за принятие и реализацию управленческих решений, имеющих большое социально-экономическое значение.

Партнерские отношения должны приводить к созданию устойчивых связей между предприятиями, их структурами, отдельными индивидами и социальными группами. Эти связи накладывают существенный отпечаток на управление, мотивацию, культуру и экономическое поведение различных социальных слоев трансформирующегося российского общества. Конструктивное сотрудничество

партнеров в решении спорных вопросов является наиболее эффективным способом решения таких вопросов [17, 18, 43, 125, 134].

Необходимо также нахождение оптимального соотношения формальных и неформальных моментов в отношениях участников партнерства. При этом, по нашему мнению, должны преобладать формальные отношения, что в определенной степени облегчает процесс взаимодействия, нивелируя личные симпатии и антипатии. Повышение степени согласованности целей партнеров ведет к росту эффективности практических действий по решению актуальных проблем.

Процесс взаимодействия представляет собой концентрацию действий различных социально-экономических субъектов, которая направлена на повышение качества подготовки профессиональных кадров и выражается в самоактуализации участников образовательного процесса, добивающихся перехода от потенциальных форм системы образования к их практическому применению. При этом степень и процесс самоактуализации у различных субъектов системы взаимодействия, по нашему мнению, существенно различаются. У образовательных учреждений они носят более целенаправленный и осмысленный характер, в то время как другие участники партнерских отношений нередко действуют интуитивно или даже стихийно.

Изначально взаимоотношения двух и более субъектов взаимодействия строятся на их стремлении к установлению контактов и организации сотрудничества. Именно взаимное волеизъявление и взаимный интерес друг к другу являются сигналом для начала партнерских отношений, включающих решение поставленных задач, направленных на достижение общих целей.

При этом возможны исключения, когда для развития взаимоотношений достаточно волевого акта только одной стороны, например государства. В данном случае общественный интерес превалирует над частным и направлен на достижение какой-либо общественно полезной цели или эффективной реализации определенной функции государства.

На рисунке 3 представлены инструменты взаимодействия деловых партнеров в сфере подготовки профессиональных кадров.

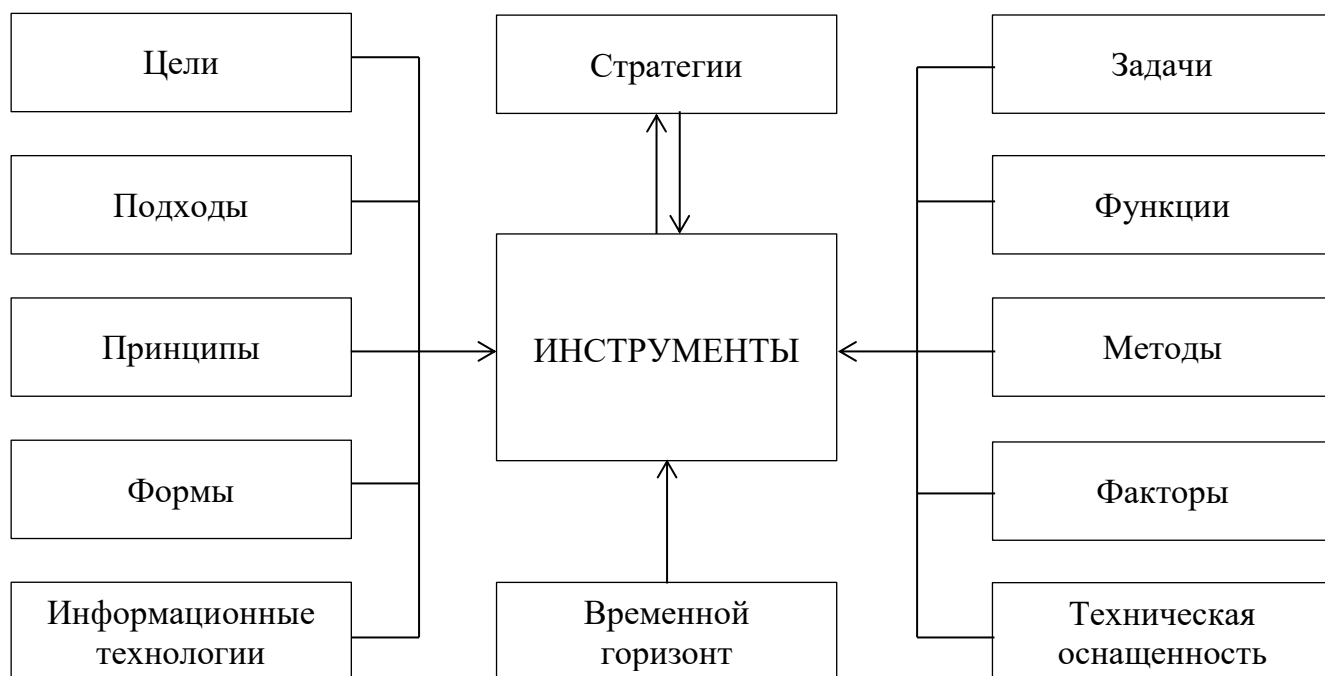


Рисунок 3 - Инструменты взаимодействия образовательных организаций и работодателей.

*Примечание – составлено автором

Инструменты взаимодействия партнеров могут быть самыми разнообразными, они должны быть направлены на согласованную деятельность участников процесса в области развития профессионального образования.

В качестве способов управления взаимодействием партнеров в «процессе подготовки профессиональных кадров» можно выделить три основные группы методов: административные или организационно-правовые; экономические и социально-психологические [46, 67, 111].

Исходя из состава участников взаимодействия административным ресурсом и соответствующими ему методами обладает государство в лице органов исполнительной власти. При этом для достижения наибольшей эффективности процесса взаимодействия отношения партнеров должны строиться на основе добровольного участия.

Экономические методы в процессе взаимодействия субъектов системы

подготовки профессиональных кадров представлены в виде ожидаемой экономической эффективности, достигаемой каждым участником процесса:

- студенты, получившие профессиональное образование, ожидают от работодателей заработную плату соответствующую уровню полученного ими образования и квалификации;
- образовательные организации ожидают стабильных доходов, получаемых в результате подготовки выпускников, востребованных работодателями, и соответствующего роста количества абитуриентов учебного заведения;
- работодатели ожидают повышения экономической эффективности деятельности предприятия в результате подготовки и найма на работу квалифицированных кадров и роста производительности труда;
- государство ожидает роста объемов валового внутреннего продукта и развития экономики страны.

Социально-психологические методы также выражены ожиданиями участников процесса от реализации программ совместной деятельности:

- выпускники образовательных организаций ожидают повышения своего социального статуса;
- образовательные организации стремятся к повышению имиджа учебного заведения и росту его популярности среди населения и работодателей;
- работодатели также стремятся к повышению имиджа своего предприятия и росту образовательного уровня и квалификации сотрудников;
- государство стремится к росту его престижа на международном уровне, который сегодня напрямую зависит от роста человеческого капитала, влияющего на развитие национальной экономики и на достижения науки и техники.

Основными функциями совместной деятельности партнеров, связанной с подготовкой профессиональных кадров, являются:

- планирование деятельности по взаимодействию и подбору потенциальных партнеров (проведение переговоров между партнерами, определение форм взаимодействия и оформление договорных отношений);

- организация совместной деятельности партнеров (организация сотрудничества по утвержденным формам, проведение взаимных консультаций по вопросам взаимодействия и т.д.);
- мотивация участников процесса, основанная на удовлетворении потребностей каждого из них во взаимодействии друг с другом;
- координация деятельности участников взаимодействия, обеспечение согласованности в их действиях;
- контроль за реализацией намеченных планов, мероприятий, достигнутых договоренностей.

В ходе переговоров по вопросам взаимодействия партнеров высказываются взаимные требования и предложения по реализации намеченных планов. Целью переговоров является определение форм взаимодействия, а также степени ответственности каждого из субъектов за конкретный участок работы. Партнеры приходят к соглашениям, которые закрепляются в виде договоров о сотрудничестве по выбранным формам взаимодействия. Порядок реализации достигнутых соглашений, а также ответственность каждой из сторон находят отражение в этих договорах.

Организация взаимодействия партнеров по разнообразным формам сотрудничества подразумевает реализацию намеченного плана работ по каждой из форм, с учетом ответственных за каждый участок работы. Проведение взаимных консультаций позволяет партнерам получить интересующую их информацию по вопросам, не входящим в сферу их производственных компетенций и обязанностей.

Контроль дает возможность оценивать точность и своевременность исполнения достигнутых договоренностей и соглашений между партнерами. Он должен восприниматься не как элемент недоверия между субъектами, а как процедура, повышающая степень взаимной открытости партнеров. В случаях возникновения непредвиденных ситуаций и отклонений от намеченного курса данная функция позволяет определять причины таких отклонений и своевременно устранять их.

Основными факторами, влияющими на процесс взаимодействия указанных субъектов, в современных условиях являются:

- законодательная и нормативно-правовая база, закладывающая основу для начала взаимодействия партнеров и регулирующая их отношения в процессе реализации совместных планов и мероприятий;
- индивидуальные запросы, потребности и ожидания участников взаимодействия;
- социально-экономическое развитие региона взаимодействия партнеров;
- научно-техническое развитие, потенциал и финансовые возможности субъектов взаимодействия;
- состояние рынка труда данного региона;
- обеспеченность соответствующих организаций АПК квалифицированными кадрами;
- государственное регулирование взаимодействия субъектов, основанное на особых условиях налогообложения, кредитования, поддержки участников процесса.

Важное значение имеет определение оптимального временного периода договорных отношений. В качестве временного горизонта таких отношений можно использовать шестилетний период. Он включает два этапа: 4 года – срок обучения по уровню бакалавриата и еще 2 года – срок обучения в магистратуре. Шестилетний срок – это достаточно продолжительный период планирования отношений, который требует глубокого анализа окружающей среды и долгосрочных прогнозов развития социально-экономической ситуации в регионе.

Важным моментом в планировании долгосрочных взаимоотношений по поводу подготовки профессиональных кадров является определение количества будущих абитуриентов профессиональных учебных заведений, которое напрямую зависит от демографической ситуации в регионе и других факторов. Рассчитать количество будущих студентов можно по данным, представленным службами статистики, относительно выпускников общеобразовательных учреждений региона.

Процесс взаимодействия партнеров в подготовке профессиональных кадров напрямую связан с научно-техническим прогрессом и возможностью использования его достижений в различных направлениях хозяйственной деятельности предприятий и организаций. Чем выше уровень технической оснащенности процесса подготовки квалифицированных специалистов, тем выше уровень и качество их профессионального образования. При этом техническая оснащенность образовательных организаций должна обеспечивать необходимые условия для передачи и усвоения теоретических знаний студентами, а техническая оснащенность предприятий-партнеров – условия для их практической подготовки.

Важную роль в процессе взаимодействия субъектов – участников подготовки профессиональных кадров приобретают современные информационные технологии. Они существенно облегчают и ускоряют процесс обработки, хранения и передачи информации, процесс формирования квалифицированных кадров, помогают оперативно принимать эффективные управленческие решения по взаимодействию в подготовке кадров.

В современных условиях используются разные формы взаимодействия субъектов в сфере аграрного профессионального образования. Это, прежде всего, их сотрудничество в целевой подготовке специалистов на договорной основе.

Важное значение имеют стажировка и практика студентов на предприятиях партнеров. Проблема заключается только в том, что, как правило, такие договорные отношения носят преимущественно разовый характер и не имеют долгосрочных перспектив совместного развития.

Весьма распространенной формой сотрудничества работодателей – перерабатывающих предприятий АПК с «аграрными образовательными организациями является участие представителей партнеров в ярмарках вакансий и днях открытых дверей, проводимых на базе учебных заведений. По существу эта форма взаимодействия все чаще представляет собой непосредственный отбор уже готовых профессиональных кадров, а не форму участия партнеров в образовательном процессе» [28, 37, 63].

«Другие формы сотрудничества – это проведение силами работников предприятий регулярных учебных семинаров, спецкурсов, организация конкурсов студенческих работ, поощрение лучших студентов, участие в финансировании или организация учебных лабораторий, а также, что особенно важно, участие работодателей в разработке профессиональных стандартов» [58, 63, 64].

«Важное значение имеет и трудоустройство выпускников. Дело в том, что сопровождение карьеры выпускников – это не только устойчивая обратная связь учебного заведения с рынком труда, но и стратегически важная взаимовыгодная деятельность по развитию аграрного профессионального образования в интересах конкретных предприятий и общества в целом» [27].

Система аграрного профессионального образования региона должна обладать следующими свойствами – гибкостью, открытостью, взаимными связями элементов, саморазвитием. Гибкость системы заключается в ее способности к быстрому перестроению в соответствии с изменяющейся экономической ситуацией в стране, изменяющимися потребностями производства и общества. Стратегической задачей системы является обеспечение ее максимальной гибкости, разнообразия форм взаимодействия [28, 68, 69, 70].

Открытость системы аграрного профессионального образования выражается в ее способности к инновационному развитию, постановке новых целей и задач, обновлению содержания в соответствии с требованиями экономического развития окружающей среды, разработке и применению новых механизмов взаимодействия участников стратегического партнерства [28].

Саморазвитие системы аграрного профессионального образования на основе взаимодействия образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК предполагает разработку и реализацию соответствующих программ, направленных на удовлетворение потребностей государства и общества.

Эффективное развитие системы аграрного профессионального образования требует организации совместной деятельности субъектов (участников системы) по целому ряду направлений.

Так, взаимодействие аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК требует формирования инфраструктуры их совместной деятельности, включающей договорные отношения, создание совместных научно-образовательных подразделений (структур).

Подготовка современных квалифицированных кадров требует, чтобы в ее основе лежали совместно разработанные предприятиями АПК и образовательными организациями профессиональные образовательные программы, соответствующие профилю предприятий-партнеров, а также развивающие их учебно-методические комплексы и учебные пособия, в основе которых должны лежать своевременно обновляемые федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС).

Образовательные организации заинтересованы в подготовке, а предприятия АПК – в получении обладающих современными знаниями и способных перспективно мыслить квалифицированных кадров. Это требует их совместной образовательной деятельности по нескольким конкретным направлениям, включая целевую контрактную подготовку кадров.

Многие предприятия АПК нуждаются в исследованиях прикладного характера, в научном обосновании инновационных и инвестиционных проектов, расчетах их эффективности, а образовательные организации в осуществлении актуальных исследований, что может повысить научный уровень преподавателей и студентов. Это требует выполнения ими совместной научно-исследовательской деятельности.

В современных рыночных условиях требуется совместная предпринимательская деятельность образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК, как партнеров. Она может быть направлена на организацию и реализацию совместных бизнес - проектов, на участие студентов и преподавателей образовательной организации в реализации бизнес – проектов предприятий – партнеров.

Образовательная организация заинтересована в подготовке, а предприятие АПК в получении квалифицированных специалистов и рабочих, максимально

подготовленных к практической деятельности в современных условиях. Это требует их взаимодействия в практической подготовке студентов.

Образовательные организации весьма заинтересованы в трудоустройстве своих выпускников, причем, по полученной в учебном заведении специальности (профилю), а предприятия АПК – в получении кадров требуемых специальностей (профилей). Это требует совместной (аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК) деятельности по трудоустройству выпускников, которая может включать широкий спектр мероприятий.

Эффективность функционирования сложившейся системы аграрного профессионального образования региона в значительной мере определяется составом ее элементов или субъектов.

Все участники взаимодействия должны иметь четкие цели и мотивы, должны быть способны вносить конкретный вклад в процесс подготовки современных профессиональных кадров. Состав участников или субъектов процесса взаимодействия существенно влияет на его эффективность, на реализацию учебных программ, привлечение инвестиций и абитуриентов [108, 114, 115].

Основными субъектами или элементами указанной системы выступают:

- граждане (студенты, абитуриенты, их родители);
- образовательные организации (институты, университеты, академии и т.д.);
- работодатели (предприятия и организации, профессиональные союзы);
- государство (федеральные, региональные и местные органы управления, службы занятости населения).

Формирование и совершенствование данной системы в последние годы характеризуется появлением новых деловых партнеров, которых не было в условиях прежней социально-экономической системы, образованием новых функций.

В таблице 3 представлены интересы и цели субъектов взаимодействия, имеющие определенное сходство и некоторые различия по отдельным вопросам.

Таблица 3 – Интересы и цели субъектов взаимодействия

Образовательные организации	Работодатели	Студенты	Государство
Высокое качество подготовки профессиональных кадров	Высокое качество подготовки профессиональных кадров	Высокое качество профессиональной подготовки	Высокое качество подготовки профессиональных кадров
Подготовка востребованных предприятиями квалифицированных кадров	Получение квалифицированных кадров, отвечающих современным требованиям этих предприятий	Получение современного образования, позволяющего стать востребованными на рынке труда	Подготовка современных кадров, способных развивать все отрасли народного хозяйства
Успешное трудоустройство выпускников	Высокая квалификация будущих сотрудников	Высокая квалификация и социальный статус	Высокий уровень профессионального образования населения
Увеличение количества студентов	Высокий уровень качества и производительности труда	Востребованность на рынке труда	Высокий уровень качества и производительности труда
Конкурентоспособность и доходность организации	Конкурентоспособность и доходность предприятия	Получение высоких личных доходов	Рост ВВП и суммы собираемых налогов
Максимальная материальная и методическая помощь от предприятий в условиях недостаточного государственного финансирования	Минимизация (или отсутствие) затрат, связанных с подготовкой кадров	Минимизация (или отсутствие) затрат собственных средств на свою подготовку	Оптимизация затрат на подготовку кадров
Минимальное государственное регулирование деятельности образовательных организаций	Оптимальное государственное регулирование деятельности образовательных организаций	Оптимальное государственное регулирование деятельности образовательных организаций	Оптимальное государственное регулирование деятельности образовательных организаций

*Примечание – составлено автором

Каждый элемент – субъект данной системы имеет определенные интересы и цели, а именно [37, 59]:

– образовательные организации заинтересованы в подготовке квалифицированных специалистов, пользующихся спросом на рынке труда, на основе качественных образовательных программ. От этого зависит престиж учебного заведения, рост потока абитуриентов, возможность получения

дополнительных денежных средств на улучшение материально - технической базы, увеличение заработной платы сотрудников, снижение текучести кадров и в результате рост конкурентоспособности образовательной организации;

– работодатели – перерабатывающие предприятия АПК заинтересованы в найме квалифицированных кадров, способных обеспечить рост эффективности деятельности организации. При этом цели предприятий имеют преимущественно краткосрочный характер.

– студенты заинтересованы в получении профессионального образования высокого уровня, повышении своего социального статуса, получении преимуществ на рынке вакансий в процессе поиска подходящей работы и своего дальнейшего трудоустройства;

– государство заинтересовано в реализации политики подготовки кадров высокого профессионального уровня в соответствии с требованиями национальной экономики. Его цели носят преимущественно долгосрочный характер.

Из данных таблицы 3 видно, что все участники процесса подготовки кадров для перерабатывающих предприятий АПК заинтересованы в высоком качестве их профессионального образования. Дело в том, что результаты деятельности данных предприятий зависят от качества подготовки выпускников профессиональных образовательных организаций – будущих работников предприятий АПК.

Вместе с тем цели перерабатывающих предприятий АПК несколько отличаются от целей образовательных организаций аграрного профиля, а также от целей государства в подготовке квалифицированных кадров, что проявляется в весьма низкой активности или полном отсутствии участия многих предприятий в процессе подготовки кадров. Дело в том, что далеко не все из них могут и (или) желают нести связанные с этим финансовые затраты, направленные на развитие образовательных организаций или целевую подготовку кадров.

Это вызывает необходимость государственного регулирования формирования и развития системы аграрного профессионального образования,

активизации процесса взаимодействия аграрных образовательных учреждений и перерабатывающих предприятий АПК, максимального приближения деятельности хозяйствующих субъектов к требованиям системы образования. Данный процесс должен осуществляться на основе законодательных актов и нормативных документов, принимаемых органами государственной власти РФ и регионов.

1.3 Государственное регулирование взаимодействия агрообразовательных организаций и работодателей

Государственное регулирование взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК можно определить, как деятельность органов системы государственного управления и местного самоуправления по обеспечению взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК в подготовке квалифицированных кадров, по выполнению законодательных и нормативно-правовых актов в области профессионального образования.

Объективная необходимость государственного регулирования взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК объясняется следующим:

- различием интересов и целей субъектов, заинтересованных и участвующих в подготовке и использовании квалифицированных кадров;
- непониманием многими предприятиями агропромышленного комплекса и некоторыми образовательными организациями возможностей, которые предоставляет их взаимодействие;
- незнанием многими предприятиями АПК и аграрными образовательными организациями широкого спектра видов и форм их возможного взаимодействия;
- неудовлетворительным финансовым состоянием многих предприятий АПК и аграрных образовательных организаций.

Цели государственного регулирования взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК состоят в следующем:

- оказание помощи предприятиям агропромышленного комплекса и образовательным учреждениям в организации процесса взаимодействия;
- обеспечение согласованности интересов и целей субъектов, участвующих в подготовке и использовании квалифицированных кадров;
- доведение до предприятий АПК и образовательных организаций возможностей, предоставляемых их взаимодействием;
- обеспечение соблюдения законодательных и нормативно-правовых актов государства в области профессионального образования.

Объектами государственного регулирования взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК являются:

- аграрные образовательные организации;
- предприятия агропромышленного комплекса.

Субъектами государственного регулирования взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК являются органы системы государственного управления и местного самоуправления, уполномоченные ими организации.

Государственное регулирование взаимодействия субъектов системы аграрного профессионального образования должно осуществляться на основе принципов демократии, законности, информационной открытости, учета общественных интересов.

Государственное регулирование взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК, по нашему мнению, может осуществляться по следующим направлениям:

- регулирование процесса формирования инфраструктуры, обеспечивающей совместную деятельность партнеров;

- регулирование совместной учебно-методической деятельности, в основе которой должны лежать федеральные государственные образовательные стандарты;

- регулирование совместной образовательной деятельности по подготовке студентов;

- регулирование совместной научно-исследовательской деятельности;

- регулирование совместной предпринимательской деятельности;

- регулирование совместной деятельности по практической подготовке студентов в современных условиях;

- регулирование совместной деятельности по трудоустройству выпускников аграрных учебных заведений и адаптации их на предприятиях.

Каждое направление взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК подлежит определенному регулированию и контролю со стороны государства, выступающего гарантом качества аграрного профессионального образования на территории Российской Федерации.

Государственное регулирование системы аграрного профессионального образования и его взаимодействия с агропромышленным комплексом также должно включать следующее:

- разработку и реализацию федеральных и региональных программ развития аграрного профессионального образования;

- разработку и реализацию планов подготовки квалифицированных кадров для предприятий АПК;

- мониторинг состояния системы профессионального образования;

- методическое обеспечение деятельности федеральных, региональных и муниципальных органов, осуществляющих контроль в сфере профессионального образования;

- подготовку и повышение квалификации преподавательского состава и руководящих работников образовательных организаций.

В основе государственного регулирования процесса взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК лежат законодательные и нормативно-правовые акты. Деятельность субъектов в сфере подготовки профессиональных кадров регламентируется Конституцией РФ [1], Гражданским кодексом РФ [2], Федеральным законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. [3].

Целью правового регулирования «взаимодействия образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК» является защита интересов участников процесса «подготовки профессиональных кадров, создание условий и обеспечение государственных гарантий функционирования и развития системы аграрного профессионального образования» [37, 47, 109].

Правовое регулирование взаимодействия субъектов аграрного образования включает обеспечение конституционных прав граждан РФ на профессиональное образование, создание правовых и финансовых условий развития системы аграрного профессионального образования, обеспечение правовых гарантий и интересов участников взаимоотношений, определение их правового статуса, разграничение полномочий между органами государственной власти и органами местного самоуправления [123, 126].

Так, закон «Об образовании» (далее Закон) устанавливает организационные, правовые и экономические основы системы профессионального образования в Российской Федерации, основные принципы и правила ее функционирования. Предметом регулирования являются общественные отношения, возникающие между субъектами в сфере профессионального образования, в том числе в процессе подготовки профессиональных кадров для предприятий АПК.

Данный Закон регламентирует разработку федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), которые обеспечивают единство образовательного пространства страны и преемственность основных образовательных программ с учетом их вариативности, направленной на образовательные потребности и индивидуальные способности обучающихся. В целях участия представителей работодателей, педагогических и научных

работников в разработке ФГОС и координации действий организаций, осуществляющих образовательную деятельность, могут создаваться учебно-методические объединения [3, 78, 81].

Взаимодействие аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК подлежит также государственной регламентации деятельности профессиональных образовательных организаций, которая включает лицензирование, государственную аккредитацию и государственный контроль. Необходимость такой регламентации вызвана исключительной важностью системы профессионального образования для существования и развития государства, его национальной безопасности.

Лицензирование деятельности профессиональных образовательных организаций – это процедура, включающая экспертизу деятельности профессионального учебного заведения и выдачу ему лицензии на право осуществления образовательной деятельности по указанным в лицензии направлениям подготовки и специальностям, уровням профессионального образования, а также дополнительного профессионального образования. Лицензии образовательным организациям на право ведения образовательной деятельности выдают федеральные органы исполнительной власти или органы исполнительной власти субъекта Российской Федерации, обладающие функциями контроля и надзора в сфере образования.

Государственная аккредитация деятельности профессиональных образовательных организаций – это подтверждение соответствия деятельности данных организаций федеральным государственным образовательным стандартам. Правом проведения аккредитации обладают те же органы исполнительной власти федерального и регионального уровней, которые осуществляют функции лицензирования деятельности в сфере профессионального образования.

Аккредитация проводится по основным профессиональным образовательным программам (ОПОП), соответствующим федеральным государственным образовательным стандартам (ФГОС).

Оценке подлежат все «уровни профессионального образования» по каждой «профессии, специальности или направлению подготовки», реализуемым образовательной организацией в рамках основной профессиональной образовательной программы, заявленной на государственную аккредитацию. Все ОПОП, реализующиеся в профессиональной образовательной организации, также должны иметь государственную аккредитацию [62, 85, 86, 87].

Федеральный государственный контроль в сфере профессионального образования реализуется по двум направлениям: контроль качества образования и надзор.

Так, контроль качества профессионального образования заключается в оценке качества и соответствия содержания подготовки специалистов, обучающихся по аккредитованным образовательным программам «профессионального образования», «федеральным государственным образовательным стандартам» [85, 86].

Надзор в сфере профессионального образования направлен на выявление, пресечение и предупреждение нарушений требований законодательства образовательными организациями, органами государственной и исполнительной власти, а также органами местного самоуправления, уполномоченными осуществлять функции управления в сфере профессионального образования.

Важное направление «взаимодействия образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК» в процессе подготовки квалифицированных кадров – независимая оценка качества профессионального образования (НОКО). Она включает два аспекта: оценку качества подготовки обучающихся и оценку качества условий реализации образовательной деятельности образовательными организациями. Ее проводят юридические лица, осуществляющие конкретные виды такой оценки.

Результаты НОКО не влекут за собой мер административного воздействия со стороны государства, но могут повлиять на рейтинг образовательной организации и на ее дальнейшее развитие. Информация о результатах НОКО, должна учитываться при оценке деятельности образовательных организаций и их

руководителей, в том числе при разработке мер по совершенствованию деятельности организаций.

Независимая оценка качества подготовки обучающихся должна отражать информацию об уровне освоения выпускниками основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) или ее отдельных частей. При этом независимая оценка качества условий реализации образовательной деятельности должна отражать информацию об уровне организации процесса обучения студентов в образовательной организации. Оценку качества условий реализации образовательной деятельности осуществляют общественные советы, созданные Общественной палатой РФ, общественными палатами субъектов РФ, общественными палатами или советами муниципальных образований.

Независимая оценка качества условий осуществления образовательной деятельности проводится один раз в три года по следующим критериям:

1. Доступность и открытость информации об образовательной организации.
2. Комфортность условий реализации образовательной деятельности.
3. Вежливость и доброжелательность сотрудников образовательной организации.
4. Удовлетворенность условиями образовательной деятельности со стороны обучающихся.
5. Доступность образовательных услуг для инвалидов.

Результаты проведенных проверок следует размещать на официальных сайтах государственных и муниципальных учреждений в сети «Интернет».

К косвенным методам регулирования профессионального образования можно отнести общественную аккредитацию образовательных организаций и профессионально-общественную аккредитацию реализуемых ими основных профессиональных образовательных программ.

Под общественной аккредитацией понимается признание соответствия деятельности образовательной организации общепринятым «критериям оценки эффективности образовательной деятельности». Пройти процедуру общественной аккредитации образовательные организации могут в различных российских,

международных и иностранных организациях, имеющих право на проведение таких видов работ.

Работодатели и их объединения, вправе проводить профессионально-общественную аккредитацию (ПОА) основных профессиональных образовательных программ (ОПОП), реализуемых образовательной организацией. Она представляет собой признание высокого уровня и качества подготовки специалистов – выпускников конкретной образовательной организации, освоивших аккредитованные образовательные программы.

Результаты успешно пройденной процедуры ПОА свидетельствует о том, что деятельность образовательной организации соответствует требованиям профессиональных стандартов и отвечает запросам рынка труда к рабочим и специалистам определенного профиля.

Организациям, занимающимся проведением общественной аккредитации и профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, следует обеспечивать доступность и открытость информации о результатах проведенных аккредитаций, в том числе в средствах массовой информации и на своих официальных сайтах в сети «Интернет». Результаты ПОА могут быть основанием для формирования рейтингов образовательных программ и образовательных организаций, их реализующих. Кроме того данная информация может учитываться при проведении государственной аккредитации учебных заведений.

Немаловажную роль в развитии системы профессионального образования и ее государственного регулирования играют доступность, открытость и достоверность информации о ней, в том числе официальные данные статистического учета. Кроме того, важное значение имеет мониторинг рассматриваемой системы. Он представляет собой регулярное систематическое наблюдение за состоянием и динамикой развития системы профессионального образования, включая условия реализации образовательной деятельности, контингентом обучающихся, достижениями выпускников профессиональных образовательных организаций. Мониторинг могут осуществлять уполномоченные

органы государственной и исполнительной власти субъектов федерации, органы местного самоуправления. Данные о «состоянии и перспективах развития системы профессионального образования подлежат ежегодному опубликованию в виде отчета, размещаемого на официальных сайтах структур, уполномоченных осуществлять функции» [103, 139, 140] по «разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» [там же].

Таким образом, исследование теоретических и методологических основ подготовки профессиональных кадров аграрного профиля позволяет сделать следующие выводы:

«Основным двигателем развития экономики и научно-технического прогресса общества является человеческий капитал, формирование которого во многом зависит от текущего состояния системы отечественного профессионального образования и объемов долгосрочных финансовых инвестиций, вкладываемых в нее. Производство и потребление образовательных услуг приводит к формированию багажа» [111] профессиональных знаний, умений и навыков, а также «росту индивидуальных способностей человека. Высококвалифицированные человеческие ресурсы» [там же] являются сегодня не только главным фактором развития современного производства, создающим инновационную экономику будущего, но и носителем важной генетической информации, способствующей формированию и развитию профессиональных компетенций человека и обогащающей его жизнь новыми знаниями и возможностями [33, 35, 111].

Главная задача системы аграрного профессионального образования заключается в подготовке высококвалифицированных специалистов аграрной сферы, обладающих набором актуальных профессиональных компетенций, востребованных предприятиями – работодателями [33, 35, 142, 143, 144].

Эффективное развитие системы аграрного профессионального образования требует организации совместной деятельности субъектов системы по целому ряду направлений, включая развитие инфраструктуры совместной деятельности, учебно-методическую, научно-исследовательскую, образовательную и

предпринимательскую деятельность, практическую подготовку и трудоустройство выпускников образовательных организаций.

Стратегическое партнерство, основанное на «взаимодействии аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК» в области подготовки профессиональных кадров», должно стать надежной базой внедрения практико-ориентированного обучения, когда студенты получают возможность прохождения практики в сфере своей будущей профессиональной деятельности.

«Взаимодействие аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК можно определить как согласованную деятельность данных субъектов, в процессе которой участники взаимодействия, используя обмен информацией, опыт и ресурсы совместно ставят и решают общие задачи для достижения общих целей в подготовке квалифицированных кадров».

Взаимодействие субъектов в процессе подготовки профессиональных кадров позволяет формировать положительный имидж и повышать конкурентоспособность участников процесса; развивать предпринимательскую активность студентов и выпускников образовательных организаций; готовить конкурентоспособных специалистов, востребованных перерабатывающими предприятиями агропромышленного комплекса; повышать производительность труда на перерабатывающих предприятиях АПК; повышать инновационную активность перерабатывающих предприятий агропромышленного комплекса.

Основными факторами, влияющими на процесс взаимодействия субъектов, являются: законодательная и нормативно-правовая база, закладывающая основу для начала взаимодействия партнеров; потребности каждого из участников процесса взаимодействия; социально-экономическая ситуация в регионе; научно-технический потенциал и финансовые возможности партнеров; государственное регулирование взаимодействия субъектов, основанное на особых условиях налогообложения, кредитования, поддержки участников процесса.

Все участники процесса подготовки квалифицированных кадров для перерабатывающих предприятий АПК заинтересованы в высоком качестве их

профессионального образования. Однако цели перерабатывающих предприятий АПК отличаются от целей аграрных образовательных организаций и государства. Далеко не все из них могут и хотят нести финансовые затраты, направленные на развитие образовательных организаций или целевую подготовку кадров.

Взаимоотношения субъектов в сфере аграрного профессионального образования, как и любая деятельность на территории Российской Федерации, подлежат государственному регулированию и контролю. В связи с этим взаимодействие аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК тоже регулируется государством. Данный процесс осуществляется на основе законодательных актов и нормативных документов, принимаемых органами государственной власти Российской Федерации. Целью правового регулирования взаимодействия субъектов является защита интересов участников процесса подготовки квалифицированных специалистов, создание для этого соответствующих условий, обеспечение государственных гарантий доступности и качества образовательных услуг.

ГЛАВА 2 ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ АГРАРНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПЕРМСКОГО КРАЯ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ – ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ АПК

2.1 Агропромышленный комплекс Пермского края на современном этапе развития

Пермский край расположен на западном склоне Уральских гор, на границе Европы и Азии. На территории края, которая составляет 160 тысяч километров, расположены 13 городов и 37 муниципальных районов. Общая численность населения региона составляет 2 миллиона 632 тысячи человек. Краевой столицей и самым крупным городом является Пермь с численностью населения 1 миллион 48 тысяч человек.

Продовольственная безопасность региона является «необходимым условием реализации ее главной цели – стратегического развития, заключающейся в росте благосостояния населения и повышении качества жизни россиян» [82]. «Основной целью продовольственной безопасности региона является обеспечение населения продукцией сельского хозяйства и рыболовства» [29, 82].

Пермский регион обладает значительным объемом природных ресурсов: земельных, лесных, минеральных и водных. «Общая площадь земельных ресурсов сельскохозяйственного назначения, являющихся важным показателем для развития агропромышленного комплекса региона, составляет 4 317 тысяч гектар». В состав минерально-сырьевых ресурсов края входят нефть, газ, натриевые, калийные и магниевые соли, золото, алмазы, руды металлов, цементное сырье. 30% бюджета Пермского края формируется за счет добычи и использования природных ресурсов предприятиями региона. Рациональное использование ресурсов является приоритетным направлением развития края. На рисунке 4 представлена структура валового регионального продукта (ВРП) Пермского края [29, 82].

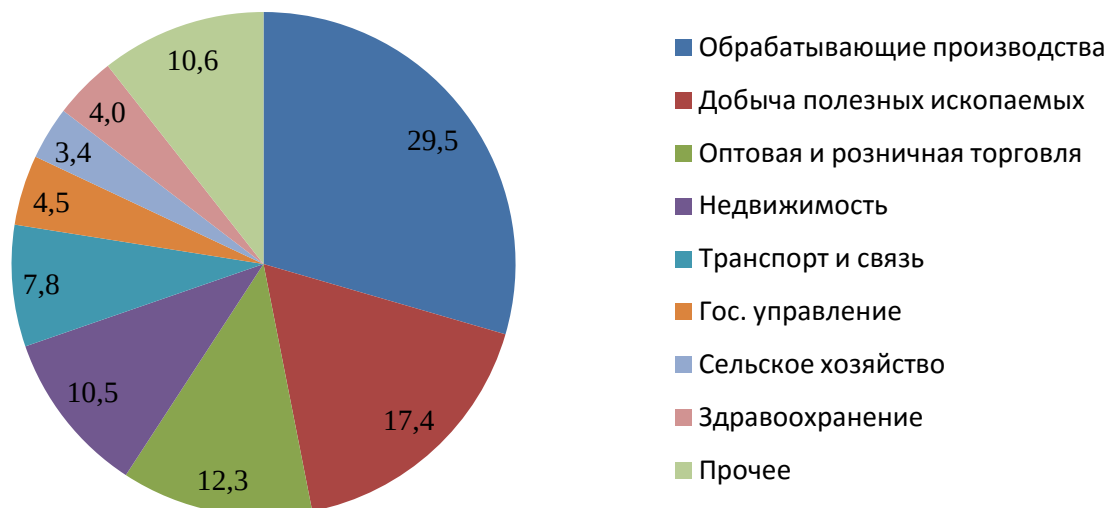


Рисунок 4 – Структура валового регионального продукта Пермского края, %.

*Примечание – составлено автором по данным [76, 131]

Данные, представленные в виде диаграммы на рисунке 4, показывают, что в качестве основных видов экономической деятельности в структуре ВРП Пермского края являются:

- обрабатывающее производство – 29,5%;
- разработка и добыча полезных ископаемых – 17,4%;
- оптовая и розничная торговля, включая услуги – 12,3%;
- операции с недвижимостью, аренда и риэлтерские услуги – 10,5%;
- продажа и аренда транспорта, услуги связи – 7,8%.

По данным Федеральной службы государственной статистики доля продукции сельского хозяйства Пермского края в общем объеме валового регионального продукта составляет около 3,5 %. Несмотря на малую долю отрасли в ВРП, она имеет особое значение для развития региона и обеспечения его продовольственной безопасности.

По данным Министерства сельского хозяйства и продовольствия Пермского края состав производителей продукции агропромышленного комплекса Пермского края включает [82]:

- 290 сельскохозяйственных предприятий разных организационно-правовых форм;
- 564 крестьянских, в том числе фермерских, хозяйств;
- 279 индивидуальных предпринимателей (ИП);
- более 300 тысяч личных подсобных хозяйств;
- 46 предприятий, занимающихся переработкой мяса и молока;
- 2 предприятия по производству крупяной и мукомольной продукции.

В таблице 4 представлена динамика удельного веса ВРП сельского хозяйства в общем объеме ВРП Пермского края.

Таблица 4 – Динамика удельного веса ВРП сельского хозяйства в общем объеме ВРП Пермского края [82].

Показатели	2012 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
ВРП общий, млн руб.	860343,0	974193,0	1063780,0	1095969,0	1191101,0	1318473,0
ВРП сельского хозяйства, млн руб.	33039,0	37288,0	40628,0	40048,0	41560,0	44193,0
Доля сельского хозяйства в общем объеме ВРП, %	3,8	3,8	3,8	3,6	3,5	3,4

*Примечание – составлено автором по данным [76, 131]

Из данных таблицы видно, что общий объем валового регионального продукта, произведенного в 2018 году в Пермском крае, составил 1318473 миллиона рублей, что на 458130 миллионов рублей больше чем 2012 году. При этом объем произведенной продукции сельского хозяйства Пермского края в 2018 году составил 44193 миллиона рублей, что на 11154 миллиона рублей больше, чем в 2012 году. Доля продукции сельского хозяйства края в общем объеме валового регионального продукта в 2018 году по сравнению с 2012 г. заметно снизилась – на 0,4 п.п.

В таблице 5 представлены данные о производстве продукции сельского хозяйства Пермского края с 2012 по 2018 годы.

Из данных таблицы 5 видно, что объем производства продукции в

хозяйствах всех категорий в последние годы, за исключением 2016 года, рос. За шестилетний период (с 2012 по 2018 годы) валовой объем производства продукции сельского хозяйства вырос на 34% или на 11154 миллиона рублей.

Таблица 5 – Производство продукции АПК Пермского края, млн руб. [82].

Показатели	2012	2014	2015	2016	2017	2018
Валовая продукция сельского хозяйства, в том числе:	33039,0	37288,0	40628,0	40048,0	41560,0	44193,0
Сельскохозяйственные организации	17566,0	21527,0	24386,0	23288,0	26202,0	27532,0
Хозяйства населения	14629,0	14237,0	14412,0	14517,0	12993,0	13965,0
Крестьянские, в т.ч. фермерские хозяйства	844,0	1524,0	1830,0	2243,0	2365,0	2696,0
Индекс физического объема производства сельскохозяйственной продукции, %	94,2	110,5	109,0	98,6	103,8	106,3

*Примечание – составлено автором по данным [76, 131]

В 2018 году валовой объем производства продукции хозяйствами всех категорий составил 44193 миллиона рублей, в том числе сельскохозяйственными организациями – 27532 миллиона рублей, что составило 62,3 % от общего объема производства. Остальные 37,7 % объема производства сельскохозяйственной продукции пришлось на личные хозяйства населения и крестьянские, в том числе фермерские, хозяйства – 13965 и 2696 миллионов рублей соответственно.

В таблице 6 приведена структура производства сельскохозяйственной продукции в Пермском крае с 2012 по 2018 годы, по категориям хозяйств.

Структура производства продукции аграрного сектора экономики Пермского региона в разрезе категорий хозяйств, в порядке убывания, представляется следующей:

- сельскохозяйственные организации – 62,3%;
- хозяйства населения – 31,6%;
- крестьянские (фермерские) хозяйства – 6,1% [82].

Таблица 6 – Структура производства сельскохозяйственной продукции в Пермском крае с 2012 по 2018 годы, по категориям хозяйств, % [82].

Показатели	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Сельскохозяйственные организации	53,2	53,4	57,7	60,0	58,2	63,0	62,3
Хозяйства населения	44,3	43,5	38,2	35,5	36,2	31,3	31,6
Крестьянские (фермерские) хозяйства	2,5	3,1	4,1	4,5	5,6	5,7	6,1

*Примечание – составлено автором по данным [14, 15, 76, 131]

Из данных таблицы 6 видно, что наиболее интенсивно развивается сектор крестьянских хозяйств, удельный вес которого за приведенный период увеличился более чем в два раза и составил в 2018 году 6,1% против 2,5 % в 2012 году. Определенное влияние на него оказали меры государственной поддержки малого бизнеса на селе. Удельный вес сектора сельскохозяйственных организаций за тот же период вырос с 53,2 % в 2012 году до 62,3 % в 2018 году. При этом хозяйства населения уступили 12,7 % своего сегмента рынка товаров сельскохозяйственной продукции, предоставив возможность для роста производства сельскохозяйственным организациям и фермерским хозяйствам.

Необходимо заметить, что в целом личные хозяйства населения выступают такими же равноправными участниками производства сельскохозяйственного сектора, как и сельскохозяйственные организации. При этом сельскохозяйственные организации доминируют в производстве продукции животноводства, а личные хозяйства населения - в производстве растениеводческой продукции.

Доминирующая отрасль сельского хозяйства, животноводство, занимает около 60 % от общего объема произведенной сельскохозяйственной продукции. Растениеводство занимает около 40 % объема сельскохозяйственной продукции.

В списке основных продуктов сельского хозяйства Пермского края традиционно находятся мясо (говядина, свинина, птица), молоко, куриное яйцо,

овощи, картофель. Основной объем производства продукции агропромышленного комплекса ориентирован на удовлетворение внутреннего спроса регионального рынка сельскохозяйственной продукции. Однако отдельные позиции товаров, в том числе куриное яйцо и картофель, довольно успешно реализуются производителями края на внешних региональных рынках.

По данным Министерства сельского хозяйства и продовольствия Пермского края, в 2018 году сельскохозяйственные организации, включая фермерские хозяйства и хозяйства населения, произвели 67,7 тысяч тонн мяса и мясных изделий, 505,4 тысяч тонн молока и молочных продуктов, 1299,5 миллионов штук яиц, 147 тысяч тонн овощей, 276 тысяч тонн картофеля. Основные показатели агропромышленного комплекса Пермского края представлены в таблице 7 [82, 29].

Таблица 7 – Динамика производства основных продуктов питания в Пермском крае [82].

Виды продовольствия	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Мясо и мясные изделия, тыс. тонн	78,2	75,7	77,2	79,3	74,6	71,4	67,7
Молоко и молочные продукты, тыс. тонн	484,9	460,9	464,8	474,7	475,7	483,4	505,4
Яйцо, млн штук	1001,0	915,3	1010,6	1086,4	1167,8	1244,8	1299,5
Овощи, тыс. тонн	226,6	236,4	151,9	137,1	136,1	138,1	147,0
Картофель, тыс. тонн	610,3	553,2	351,4	302,0	264,0	201,9	276,0

*Примечание – составлено автором по данным [14, 15, 76, 131]

Из данных таблицы видно, что производство трех из пяти основных продуктов питания показало отрицательную динамику. Так, за период с 2012 по 2018 годы производство мяса и мясных изделий в крае снизилось на 10,5 тысяч тонн. Это является нежелательной тенденцией с учетом того, что коэффициент

самообеспеченности населения края данным видом сельскохозяйственной продукции находится ниже 50%.

При этом «объем производства картофеля снизился более чем в два раза, снижение за исследуемый период составило 334,3 тысячи тонн. Производство овощей также снизилось на 79,6 тысяч тонн» [82].

«Производство молока и молочных продуктов выросло лишь на 20,5 тысяч тонн, с 484,9 тысяч тонн в 2012 году до 505,4 тысяч тонн в 2018 году. Наиболее существенный рост показало производство яиц, объемы которого выросли с 1001,0 миллионов штук в 2012 году до 1299,5 миллионов штук в 2018 году» [там же].

В таблице 8 представлены объемы потребления основных продуктов питания по Пермскому краю.

Таблица 8 – Динамика потребления основных продуктов питания в Пермском крае [82].

Виды продовольствия	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Мясо и мясные изделия, тыс. тонн	159,6	162,6	161,8	159,5	163,0	165,3	164,7
Молоко и молочные продукты, тыс. тонн	619,2	671,6	664,7	667,7	666,1	663,0	643,7
Яйцо, млн штук	729,3	753,4	756,6	768,5	738,8	736,2	732,5
Овощи, тыс. тонн	274,7	281,5	270,2	270,3	231,8	231,9	236,4
Картофель, тыс. тонн	324,1	411,9	373,3	337,2	314,8	289,1	268,6

*Примечание – составлено автором по данным [14, 15, 76, 131]

По данным, представленным в таблице, видно, что динамика потребления разных продуктов питания в Пермском крае за период с 2012 по 2018 годы заметно отличается.

Так, потребление мяса и мясных изделий в регионе в 2018 году составило 164,7 тысячи тонн, что на 3,2 %, или 5,1 тысячи тонн больше, чем в

2012 году. Потребление молока и молочных продуктов по сравнению с 2012 годом выросло на 4% (на 24,5 тысячи тонн) и составило в 2018 году 643,7 тысячи тонн. Потребление яиц выросло на 3,2 миллиона штук, или на 0,4 %. При этом, потребление овощей снизилось на 14 % (на 38,3 тысячи тонн) и составило в 2018 году 236,4 тысячи тонн, картофеля – на 17 % (на 55,5 тысяч тонн) и составило 268,6 тысяч тонн [29, 82].

Для оценки самообеспечения региона продовольствием в качестве основного индикатора используют уровень достижения порогового значения показателей продовольственной независимости, который рассчитывается, как соотношение объема произведенной продукции агропромышленного комплекса к объему ее потребления населением региона.

При этом, учитываются пороговые значения, определенные Доктриной продовольственной безопасности РФ, а именно [82]:

- по зерну – 95%;
- по сахару – 90%;
- по растительному маслу – 90%;
- по мясу и мясопродуктам – 85%;
- по молоку и молочным продуктам – 90%;
- по рыбе и рыбопродуктам – 85%;
- по картофелю – 95%;
- по овощам – 90%;
- по ягодам и фруктам – 60%;
- по семенам основных сельскохозяйственных культур – 75%;
- по пищевой соли – 85% [там же].

Производство продукции предприятиями агропромышленного комплекса Пермского края направлено, прежде всего, на удовлетворение потребностей населения региона в продуктах питания. За период с 2012 по 2018 годы изменились объемы производства сельскохозяйственной продукции и ее потребления, а также самообеспеченность ею населения [29].

Динамика самообеспеченности Пермского края основными продуктами питания представлена в таблице 9.

На основе данных таблицы 9 можно сделать вывод, что в настоящее время регион в полной мере обеспечивает потребности населения по яйцу и картофелю. В то же время уровень самообеспеченности по молоку и молочным изделиям составляет лишь 78,5 %, по овощам – 62,2 %, а по мясу и мясным изделиям – 41,1 %. При этом, уровень самообеспеченности мясом и мясными изделиями за исследуемый период снизился на 7,8 %, овощами – на 20,3 %, молоку и молочным продуктам – остался практически на том же уровне [29, 82].

Таблица 9 – Динамика уровня самообеспечения Пермского края основными продуктами питания, % [82].

Виды продовольствия	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Мясо и мясные изделия	48,9	46,6	47,7	49,7	45,8	43,2	41,1
Молоко и молочные продукты	78,3	68,6	69,9	71,1	71,4	72,9	78,5
Яйцо и яйцепродукты	137,3	121,5	133,6	141,4	158,1	169,1	177,4
Овощи	82,5	84,0	56,2	50,7	58,7	59,5	62,2
Картофель	188,3	134,3	94,1	89,6	83,9	69,8	102,7

*Примечание – составлено автором по данным [14, 15, 76, 131]

Это привело к тому, что более 20 % молока и молочных продуктов, почти 40 % овощей и более половины объемов потребления мяса и мясных продуктов завозится в регион из-за его пределов.

Сложившаяся ситуация ведет к утрате местными производителями сельскохозяйственной продукции значительного сегмента регионального рынка продуктов питания, который занимает сельскохозяйственная продукция из других регионов. Данную ситуацию усугубляет неравная конкуренция между

регионами, которая базируется на различных подходах и размерах финансовой поддержки в виде государственных субсидий, направляемых из федерального бюджета на развитие агропромышленного комплекса. Финансовые средства, выделенные из федерального бюджета на развитие сельского хозяйства, распределяются с учетом финансовой обеспеченности каждого конкретного региона Российской Федерации.

Сельскохозяйственные предприятия в регионах-реципиентах за счет дотаций из федерального бюджета получают большую возможность снижения цен на свою продукцию. Пермский край признан регионом-донором, поэтому ему, в отличие от регионов-реципиентов, выделяются меньшие средства, в связи с чем требуется большее участие в софинансировании за счет средств регионального бюджета, которых всегда недостаточно. При этом местные товаропроизводители АПК оказываются в заведомо худшем положении по сравнению с предприятиями АПК из дотационных регионов и не могут с ними конкурировать. В результате этого существенный сегмент регионального рынка сельскохозяйственной продукции занят товаропроизводителями из других регионов. Для повышения конкурентоспособности предприятий АПК края в местном бюджете следует предусмотреть необходимые расходы на финансовую помощь региональным сельхозпроизводителям.

Весьма важное значение имеет и создание в регионе эффективно функционирующей системы подготовки квалифицированных кадров для предприятий и организаций АПК.

2.2 Обеспеченность работодателей – перерабатывающих предприятий АПК профессиональными кадрами

Обеспечение населения качественной и безопасной пищевой продукцией находится среди основных национальных приоритетов российского государства, что требует своевременной модернизации и обеспечения устойчивого развития агропромышленного комплекса.

Модернизация агропромышленного комплекса, направленная на создание высокотехнологичного и высокопроизводительного сектора экономики, развивающегося на базе современных технологий, должна быть обеспечена высококвалифицированными специалистами и высокопрофессиональными рабочими кадрами. Подготовка кадров для предприятий АПК по программам среднего профессионального и высшего образования, в том числе для пищевой и перерабатывающей промышленности, находится в перечне приоритетных задач развития агропромышленного комплекса.

В процессе данного исследования был выполнен анализ кадрового состава перерабатывающих предприятий Пермского края по категориям, половозрастному составу, занимаемым должностям, уровню образования, уровню заработной платы сотрудников.

В целях исследования были использованы данные Пермьстата по виду экономической деятельности «Производство пищевых продуктов», по состоянию на начало 2019 года.

В таблице 10 представлены сведения о среднесписочной численности работников организаций, занимающихся производством пищевых продуктов, по полу и начисленной заработной плате.

Таблица 10 – Среднесписочная численность и начисленная заработная плата работников организаций пищевой промышленности Пермского края, по полу, 2019г.

Показатели	Всего	В том числе:	
		мужчины	женщины
Среднесписочная численность работников, человек	9085	3760	5325
Средняя начисленная заработная плата работников, рублей	32389	36512	29478

*Примечание – составлено автором по данным [131]

Из данных таблицы видно, что в 2019 году среднесписочная численность работников организаций пищевой промышленности в Пермском крае составила 9085 человек, в том числе 3760 мужчин (41,0 %) и 5325 женщин (59,0 %).

Средняя начисленная заработная плата работников предприятий пищевой промышленности в 2019 году составила 32389 рублей (при средней заработной плате по экономике Пермского края 32438 рублей).

При этом средняя заработная плата мужчин оказалась на 24% выше, чем женщин. Очевидно, более высокий уровень оплаты труда мужчин связан с тем, что мужчины чаще, чем женщины, занимают руководящие должности, которые выше оплачиваются, а также чаще занимают должности, на которых выполняют тяжелую физическую, трудоемкую работу.

В таблице 11 представлены данные о средней заработной плате работников организаций, занимающихся производством пищевых продуктов, по категориям работников.

Из данных таблицы видно, что средняя заработная плата персонала мясоперерабатывающих предприятий находится на уровне средней оплаты труда в Пермском крае (32438 рублей).

Таблица 11 – Средняя заработная плата работников организаций пищевой промышленности в 2019 г., руб.

Всего	В том числе:			
	руководители	специалисты	другие служащие	рабочие
32389	76468	37948	43879	26213

*Примечание – составлено автором по данным [131]

При этом заработная плата руководителей в два раза выше, чем специалистов и служащих, оплата труда которых на 20-30% превышает среднюю по экономике региона. В тоже время заработная плата рабочих на 20% ниже средней заработной платы по региону.

В таблице 12 представлены данные о средней заработной плате работников организаций, занимающихся производством пищевых продуктов, по полу и уровню образования.

Таблица 12 – Средняя заработная плата работников организаций пищевой промышленности по полу и уровню образования, 2019 г., руб.

Всего	В том числе:					
	Высшее профессиональное	Среднее профессиональное	Начальное профессиональное	Среднее (полное) общее	Основное общее	Не имеют основного общего образования
32389	55518	30970	23760	24207	30494	32341
мужчины						
36512	60301	34491	23918	23891	32254	33892
женщины						
29478	51701	28799	23576	24485	25313	26890

*Примечание – составлено автором по данным [131]

Из данных таблицы просматривается прямая зависимость размера оплаты труда работников предприятий пищевой промышленности от уровня их профессионального образования. При этом следует отметить, что средняя заработная плата работников, не имеющих профессионального образования, не имеющих среднего и общего образования, несколько выше, чем работников с начальным профессиональным образованием, и в группе «мужчины» даже достигает размера средней заработной платы мужчин со средним профессиональным образованием. Это связано с тем, что они выполняют тяжелые физические работы и занимают соответствующие должности.

В процессе исследования были изучены предприятия АПК Пермского края, занимающиеся переработкой мяса и птицы.

В настоящее время на территории Пермского края осуществляют деятельность 28 предприятий и организаций разных организационно-правовых

форм по переработке мяса и птицы, в том числе 9 – с численностью сотрудников от 50 до 2000 человек (таблица 13) и 19 предприятий малого бизнеса, зарегистрированных, в большинстве случаев, в качестве индивидуальных предпринимателей и сельскохозяйственных кооперативов, с численностью сотрудников до 50 человек.

Данные федерального статистического наблюдения отражены в форме № 57-Т «Сведения о заработной плате работников по профессиям и должностям». Наблюдение является выборочным и проводится с периодичностью один раз в два года. Объектами наблюдения являются работники организаций (без учета субъектов малого предпринимательства и без организаций с численностью менее 15 человек).

Таблица 13 – Мясоперерабатывающие предприятия АПК Пермского края, 2019г.

Предприятия	Объем производства продукции, тыс. руб.	Среднесписочная численность работников, чел.	Численность работников с учетом договоров ГПХ, чел.
АО «Птицефабрика «Пермская»	4 462 442	1916	1916
ЗАО «Птицефабрика «Чайковская»	864 340	444	642
ООО «Мясокомбинат «Кунгурский»	4 382 343	628	1150
ООО «Куединский мясокомбинат»	581 821	623	696
АО «Пермский мясокомбинат»	1 112 548	272	454
ООО МПЗ «Телец»	718 665	287	287
ЗАО «Агрофирма «Мясо»	588 161	226	226
ОАО «Соликамский мясокомбинат»	95 048	45	88
АО «Пермский свинокомплекс»	123 074	84	84
Итого	12 928 442	4525	5543

*Примечание – составлено автором по данным [131]

Предприятия с численностью сотрудников менее 50 человек для данного исследования не представляли существенного интереса в связи с тем, что они, как правило, не ведут работу по подготовке собственных профессиональных кадров, а

предпочитают принимать готовых сотрудников с регионального рынка труда.

В процессе исследования были использованы и проанализированы данные выборочного обследования по заработной плате, категориям персонала и уровню профессионального образования работников. При этом два предприятия – ООО МПЗ «Телец» и АО «Пермский свинокомплекс» данные по кадровому составу в региональное отделение Федеральной службы государственной статистики по Пермскому краю (Пермьстат) не представляли, поэтому в данном исследовании участия не принимали.

Так, в таблице 14 представлены данные по составу сотрудников мясоперерабатывающих предприятий Пермского края, сгруппированных по половому признаку.

Таблица 14 – Состав сотрудников мясоперерабатывающих предприятий Пермского края, по половому признаку, 2019 г., чел.

Наименование предприятия	Состав сотрудников, по половому признаку				Всего
	мужчины	%	женщины	%	
АО «Птицефабрика «Пермская»	768	40,1	1148	59,9	1916
ЗАО «Птицефабрика «Чайковская»	210	47,4	234	52,6	444
ООО «Мясокомбинат «Кунгурский»	247	39,4	381	60,6	628
ООО «Куединский мясокомбинат»	238	38,2	385	61,8	623
АО «Пермский мясокомбинат»	108	39,6	164	60,4	272
ЗАО «Агрофирма «Мясо»	107	47,3	119	52,7	226
ОАО «Соликамский мясокомбинат»	9	19,3	36	80,7	45
Итого	1687	41,1	2467	58,9	4154

*Примечание – составлено автором по данным [131]

Из данных таблицы видно, что кадровый состав мясоперерабатывающих предприятий Пермского края состоит на 40,0 % из мужчин и на 60,0 % из женщин.

В таблице 15 представлены данные по кадровому составу сотрудников мясоперерабатывающих предприятий Пермского края, распределенных по трем возрастным группам.

Из данных таблицы видно, что в 2019 году более половины (51,0 %) работников мясоперерабатывающих предприятий Пермского края находились в третьей возрастной группе, то есть в возрасте от 46 до 60 лет. Во второй возрастной группе, то есть в возрасте от 31 до 45 лет, находилось 38,0 % работников. Молодые сотрудники, входящие в первую возрастную группу, от 15 до 30 лет, составили лишь 11,0 % от общей численности работников мясоперерабатывающих предприятий.

Таблица 15 – Численность сотрудников мясоперерабатывающих предприятий Пермского края по возрастным группам, 2017 – 2019 гг., чел.

Наименование предприятия	Год	Возрастная группа, лет			Всего
		15 – 30	31 – 45	46 – 60	
АО «Птицефабрика «Пермская»	2019	209	730	977	1916
	2017	209	698	838	1745
ЗАО «Птицефабрика «Чайковская»	2019	-	142	302	444
	2017	-	191	371	562
ООО «Мясокомбинат «Кунгурский»	2019	111	375	142	628
	2017	93	284	113	490
ООО «Куединский мясокомбинат»	2019	106	212	305	623
	2017	93	163	209	465
АО «Пермский мясокомбинат»	2019	27	33	212	272
	2017	33	84	217	334
ЗАО «Агрофирма «Мясо»	2019	-	73	153	226
	2017	-	75	139	214
ОАО «Соликамский мясокомбинат»	2019	-	18	27	45
	2017	-	33	45	78

*Примечание – составлено автором по данным [131]

На рисунке 5 показана динамика численности сотрудников мясоперерабатывающих предприятий, находящихся в возрастной группе от 46 до 60 лет.

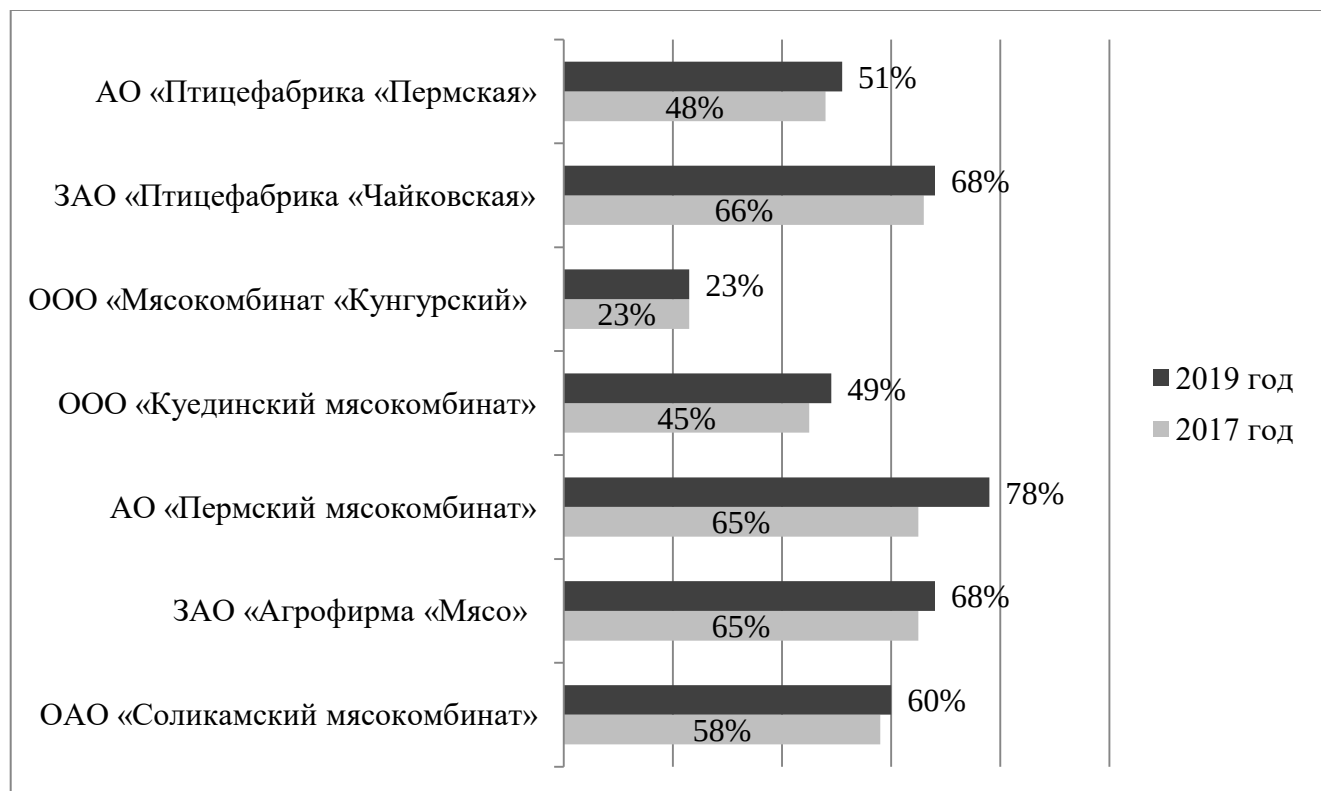


Рисунок 5 – Доля сотрудников мясоперерабатывающих предприятий в возрасте от 46 до 60 лет, %.

*Примечание – составлено автором по данным [131]

Из рисунка видно, что доля сотрудников мясоперерабатывающих предприятий, находящихся в третьей возрастной группе, выросла с 49,7% в 2017 году до 51,0% в 2019, она возросла почти на всех комбинатах. Это свидетельствует о весьма высоком возрастном составе коллективов мясоперерабатывающих предприятий Пермского края, а также о дальнейшем старении их кадрового состава. Это объясняется нежеланием многих молодых людей связывать свою трудовую деятельность с птицефабриками и мясокомбинатами, со значительной долей на них тяжелого физического труда.

В таблице 16 представлены данные об уровне образования сотрудников мясоперерабатывающих предприятий Пермского края.

Из данных таблицы 16 видно, что кадровый состав сотрудников мясоперерабатывающих предприятий Пермского края распределился по уровню образования следующим образом:

- высшее образование – 14,4% работников;
- среднее профессиональное – 18,7% работников;
- начальное профессиональное – 31,6% работников;
- среднее (полное) общее – 33,1% работников;
- основное общее – 2,2% работников.

При этом значительная доля (35,3%) сотрудников мясоперерабатывающих предприятий не имеет профессионального образования.

Таблица 16 – Кадровый состав сотрудников мясоперерабатывающих предприятий Пермского края по уровню образования, 2019 г., чел.

Наименование предприятия	Уровень образования					Всего, человек
	высшее	среднее профессиональное	начальное профессиональное	среднее (полное) общее	основное общее	
АО «Птицефабрика «Пермская»	270	324	526	796	-	1916
ЗАО «Птицефабрика «Чайковская»	65	67	192	72	48	444
ООО «Мясокомбинат «Кунгурский»	94	218	185	105	26	628
ООО «Куединский мясокомбинат»	33	55	221	314	-	623
АО «Пермский мясокомбинат»	77	58	97	21	19	272
ЗАО «Агрофирма «Мясо»	53	44	64	65	-	226
ОАО «Соликамский мясокомбинат»	7	9	29	-	-	45
Итого	599	775	1314	1373	93	4154

*Примечание – составлено автором по данным [131]

Это говорит о дефиците профессионально подготовленных кадров, который в настоящее время испытывают не только мясоперерабатывающие, но и другие предприятия пищевой промышленности. Естественно, что руководители хотят

видеть в составе своих предприятий если не высококвалифицированных работников, то хотя бы работоспособных и имеющих базовый уровень профессионального образования. Однако в условиях кадрового дефицита они вынуждены брать на работу людей без специального образования и соответствующей квалификации.

В таблице 17 представлена структура сотрудников мясоперерабатывающих предприятий Пермского края по уровню профессионального образования.

Таблица 17 – Структура сотрудников мясоперерабатывающих предприятий, по уровню профессионального образования, %.

Наименование предприятия	Год	Уровень образования, % / всего 100%			
		высшее	среднее профессиональное	начальное профессиональное	нет профессионального образования
АО «Птицефабрика «Пермская»	2019	14,1	16,9	27,5	41,5
	2017	14,0	17,5	26,5	42,0
ЗАО «Птицефабрика «Чайковская»	2019	14,6	15,1	43,3	27,0
	2017	14,1	13,9	43,5	28,5
ООО «Мясокомбинат «Кунгурский»	2019	15,0	34,7	29,5	20,8
	2017	16,2	36,4	28,7	18,7
ООО «Куединский мясокомбинат»	2019	5,3	8,8	35,5	50,4
	2017	5,2	8,0	36,5	50,3
АО «Пермский мясокомбинат»	2019	28,3	21,3	35,7	14,7
	2017	29,5	22,5	32,2	15,8
ЗАО «Агрофирма «Мясо»	2019	23,5	19,5	28,3	28,7
	2017	23,5	19,7	28,2	28,6
ОАО «Соликамский мясокомбинат»	2019	15,6	20,0	62,3	2,1
	2017	14,5	18,1	65,1	2,3

*Примечание – составлено автором по данным [131]

Из данных таблицы видно, что кадровый состав сотрудников мясоперерабатывающих предприятий, имеющих профессиональное образование, изменился незначительно. При этом стоит обратить внимание на долю сотрудников, не имеющих профессионального образования. В АО «Птицефабрика «Пермская», ООО «Куединский мясокомбинат», ЗАО «Агрофирма «Мясо» и ОАО «Соликамский мясокомбинат» она осталась практически неизменной. В АО «Пермский мясокомбинат» и ЗАО «Птицефабрика «Чайковская» количество таких сотрудников снизилось на 1,1% и 1,5 % соответственно. В ООО «Мясокомбинат «Кунгурский» доля сотрудников, не имеющих профессионального образования, напротив увеличилась.

Как показал дальнейший анализ, изменения кадрового состава исследуемых предприятий по уровню профессионального образования впоследствии отразились на производительности труда сотрудников и соответственно на конечных результатах производственной деятельности предприятий.

Антилидерами среди мясоперерабатывающих предприятий с большой долей сотрудников, не имеющих профессионального образования, являются «Куединский мясокомбинат» (50,0 %) и «Птицефабрика «Пермская» (40,0%). Далее следуют «Агрофирма «Мясо» (29,0 %) и «Птицефабрика «Чайковская» (28,0 %).

В таблице 18 представлен кадровый состав мясоперерабатывающих предприятий региона по категориям сотрудников.

Из данных таблицы видно, что кадровый состав мясоперерабатывающих предприятий Пермского края состоит на 6,3 % из руководителей, на 11,2 % – из специалистов и на 80,9 % – из рабочих. Других служащих, в том числе экспедиторов, операторов и секретарей, в составе мясоперерабатывающих предприятий оказалось лишь 1,6%.

Сопоставление данных таблицы 18 и таблицы 16, говорит о том, что в категориях «руководители», «специалисты» и «другие служащие» могли бы находиться работники предприятий с уровнем не ниже среднего профессионального образования. Тем не менее, по нашим расчетам и расчетам

других экспертов, около 10 % руководящих работников не имеют требуемого высшего или среднего профессионального образования [42, 135].

Таблица 18 – Кадровый состав мясоперерабатывающих предприятий Пермского края по категориям сотрудников, 2019 г., чел.

Наименование предприятия	Категории сотрудников				Всего
	руководители	специалисты	другие служащие	рабочие	
АО «Птицефабрика «Пермская»	115	153	49	1599	1916
ЗАО «Птицефабрика «Чайковская»	17	64	3	360	444
ООО «Мясокомбинат «Кунгурский»	42	157	8	421	628
ООО «Куединский мясокомбинат»	20	13	9	581	623
АО «Пермский мясокомбинат»	28	49	-	195	272
ЗАО «Агрофирма «Мясо»	32	19	-	175	226
ОАО «Соликамский мясокомбинат»	7	9	-	29	45
Итого	261	464	69	3360	4154

*Примечание – составлено автором по данным [131]

В таблице 19 представлены данные о производительности труда работников мясоперерабатывающих предприятий Пермского края за 2017 и 2019 годы.

Из приведенных данных видно, что на первом месте по производительности труда с показателем 7324 тысячи рублей в 2017 году и 6978 тысяч рублей в 2019 году на одного работника оказался «Мясокомбинат «Кунгурский». Вторую позицию с показателем 4 374 тысячи рублей в 2017 году и 4090 тысяч рублей в 2019 году занял «Пермский мясокомбинат». Третье место по производительности труда своих сотрудников с показателем 2634 тысячи рублей в 2017 году и 2602 тысячи рублей в 2019 году заняла «Агрофирма «Мясо».

Следует заметить, что, согласно представленным данным, все работники данной фирмы, так же как и работники, идущей следом за ней АО «Птицефабрика «Пермская», официально приняты в штат, в то время как на других

мясоперерабатывающих предприятиях весьма значительная часть сотрудников выведена из штата и трудоустроена по договорам гражданско-правового характера (ГПХ).

Таблица 19 – Производительность труда работников мясоперерабатывающих предприятий Пермского края, 2017 и 2019 гг.

Наименование предприятия	Год	Объем произведенной продукции, тыс. руб.	Среднесписочная численность работников, чел.	Производительность труда, тыс. руб. / на чел. в год
АО «Птицефабрика «Пермская»	2019	4 462 442	1916	2329
	2017	4 167 954	1745	2388
ЗАО «Птицефабрика «Чайковская»	2019	864 340	444	1947
	2017	969 571	562	1725
ООО «Мясокомбинат «Кунгурский»	2019	4 382 343	628	6978
	2017	3 588 801	490	7324
ООО «Куединский мясокомбинат»	2019	581 821	623	932
	2017	405 650	465	872
АО «Пермский мясокомбинат»	2019	1 112 548	272	4090
	2017	1 460 992	334	4374
ЗАО «Агрофирма «Мясо»	2019	588 161	226	2602
	2017	563 678	214	2634
ОАО «Соликамский мясокомбинат»	2019	95 048	45	2112
	2017	150 655	78	1931

*Примечание – составлено автором по данным [131]

Далее в порядке снижения производительности труда следуют «Соликамский мясокомбинат» и «Птицефабрика «Чайковская». Аутсайдером по данному показателю стал «Куединский мясокомбинат» с производительностью труда на одного работника 872 тысячи рублей в 2017 году и 932 тысячи рублей в 2019 году.

На рисунке 6 представлена диаграмма с показателями производительности труда работников мясоперерабатывающих предприятий Пермского края (2019 к 2017 году).

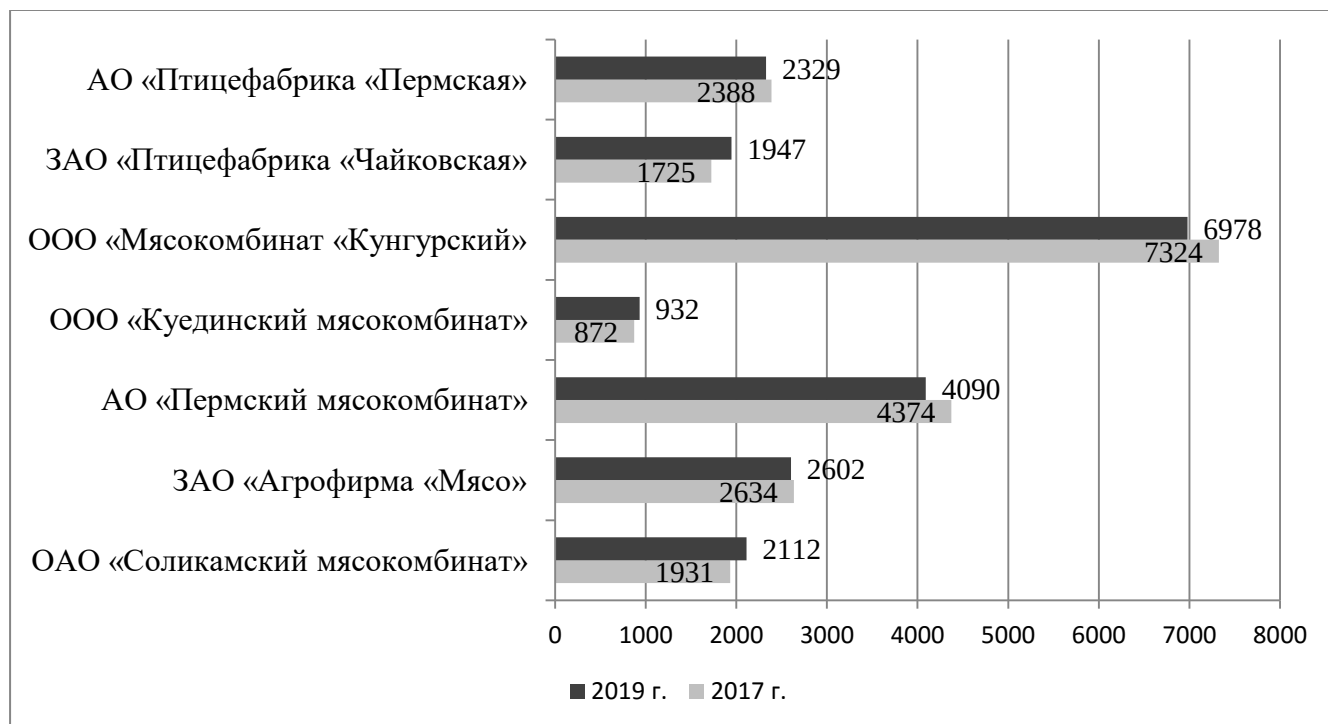


Рисунок 6 – Производительность труда работников мясоперерабатывающих предприятий Пермского края, в год на 1 работника, 2017 и 2019 гг.

*Примечание – составлено автором по данным [131]

Данные представленные на диаграмме показывают, что на трех из семи предприятий, в том числе ЗАО «Птицефабрика «Чайковская», ООО «Куединский мясокомбинат», ОАО «Соликамский мясокомбинат» с 2017 по 2019 годы производительность труда выросла. Еще на трех предприятиях, в том числе АО «Птицефабрика «Пермская», ООО «Мясокомбинат «Кунгурский», АО «Пермский мясокомбинат» за тот же период производительность труда снизилась. Надо отметить, что в ЗАО «Птицефабрика «Чайковская» и ОАО «Соликамский мясокомбинат» произошло существенное сокращение кадров на 27% и 73% соответственно. Можно предположить, что рост производительности труда на этих предприятиях был достигнут путем увеличения трудовой нагрузки на персонал.

На рисунке 7 представлена доля сотрудников с высшим и средним профессиональным образованием в общем количестве работников мясоперерабатывающих предприятий Пермского края в 2017 и 2019 годах.

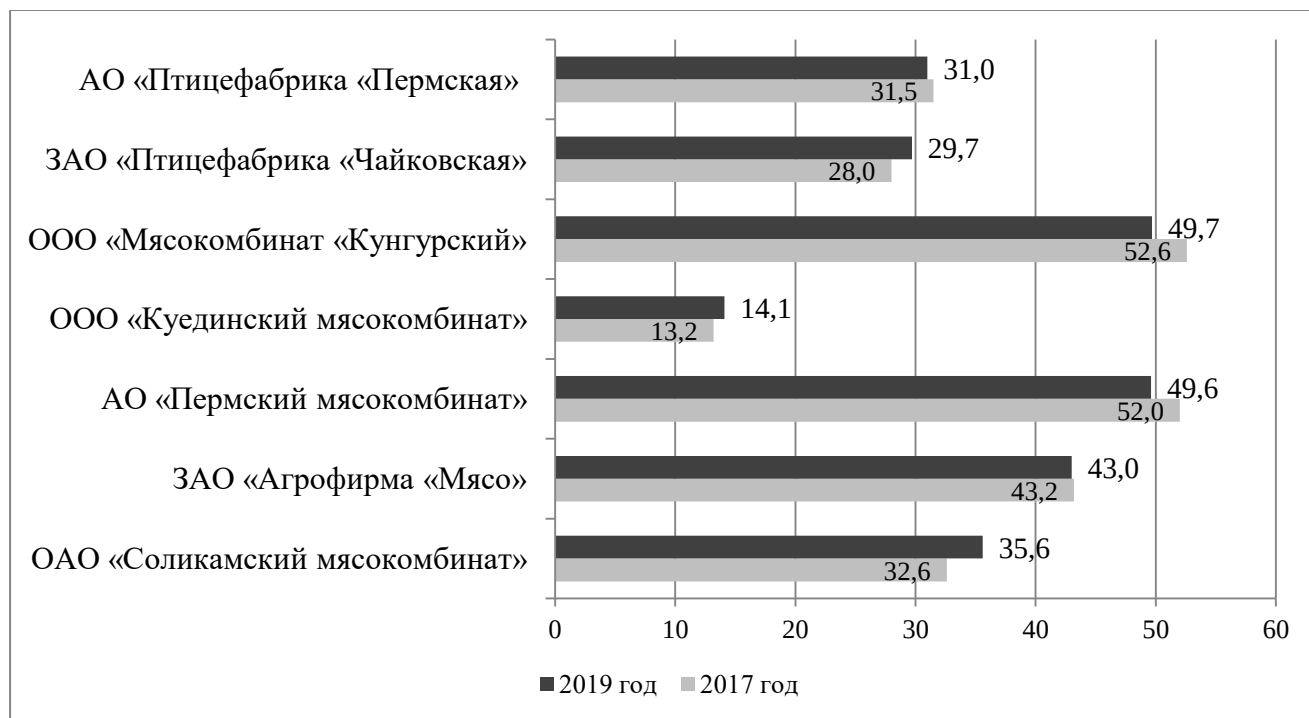


Рисунок 7 – Доля сотрудников мясоперерабатывающих предприятий Пермского края с высшим и средним профессиональным образованием.

*Примечание – составлено автором по данным [131]

Данные диаграммы показывают, что на большинстве (на 4 из 7) предприятий за два года снизилась доля специалистов с высшим и средним специальным образованием в общей численности работников, что следует считать нежелательным явлением.

Из представленных на рисунках 6 и 7 данных видно, что показатели производительности труда соответствуют показателям удельного веса численности сотрудников мясоперерабатывающих предприятий региона, имеющих высшее и среднее профессиональное образование. Тройка лидеров по производительности труда соответствует тройке лидеров по уровню образования, составу и последовательности. На первом месте с совокупной долей сотрудников 49,7 %, имеющих высшее и среднее профессиональное образование,

расположился «Мясокомбинат «Кунгурский». Второе и третье места заняли «Пермский мясокомбинат» и «Агрофирма «Мясо» с относительными показателями 49,6 % и 43,0 % соответственно.

Это может говорить о том, что с ростом доли работников, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, растет производительность труда сотрудников предприятий и, соответственно, объемы производимой ими продукции, то есть производительность труда работников мясоперерабатывающих предприятий края находится в прямой зависимости от уровня их профессионального образования.

Далее следует рассмотреть уровень средней заработной платы сотрудников исследуемых предприятий на предмет соответствия уровню их профессионального образования и производительности труда.

На рисунке 8 представлены данные о среднемесячной заработной плате сотрудников мясоперерабатывающих предприятий Пермского края за 2019 год.

Из представленных данных видно, что уровень оплаты труда работников находится в зависимости от уровня их квалификации и должностного положения. Наиболее высокая оплата труда у руководителей, несколько ниже - у специалистов, самая низкая - у рабочих.

Данные по приведенным предприятиям показывают, что наиболее высокая оплата труда по всем трем категориям сотрудников имеет место в ООО «Мясокомбинат «Кунгурский». Это объясняется лидерством данного предприятия по объемам реализации произведенной продукции и по производительности труда. На второй позиции по уровню среднемесячной заработной платы руководителей и специалистов находится ОАО «Соликамский мясокомбинат», что не в полной мере соответствует его четвертой позиции по производительности труда. По уровню среднемесячной заработной платы рабочих данное предприятие занимает третью строчку.

Заработная плата сотрудников, особенно рабочих, на всех мясоперерабатывающих предприятиях, кроме ООО «Мясокомбинат «Кунгурский», находится на низком уровне.

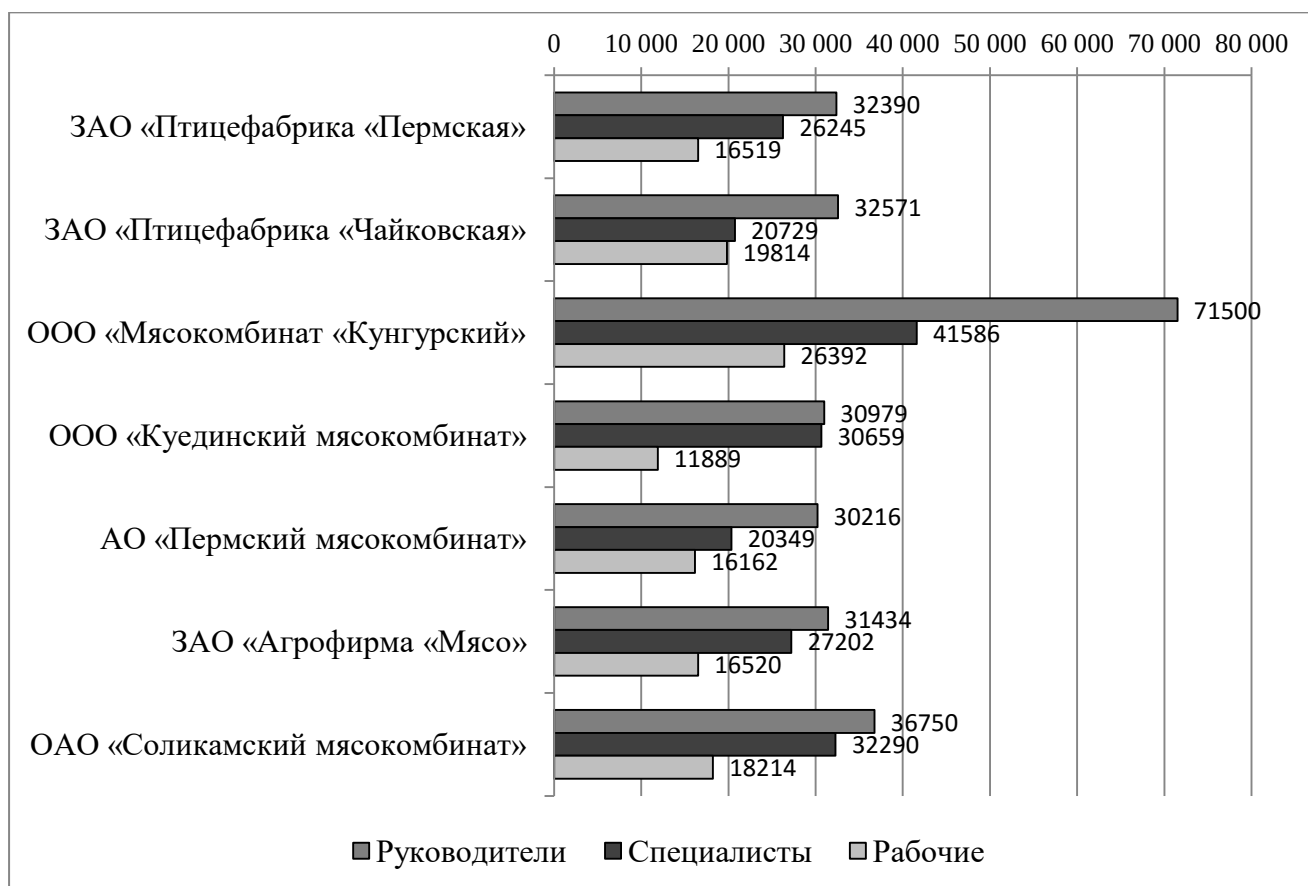


Рисунок 8 – Среднемесячная заработная плата сотрудников
мясоперерабатывающих предприятий Пермского края, 2019 г., руб.

*Примечание – составлено автором по данным [131]

Более того, оплата труда рабочих ООО «Куединский мясокомбинат» находится на уровне, близком к прожиточному минимуму, который в данном регионе весьма мал (10804 рубля) для удовлетворения даже первоочередных потребностей. Это, на наш взгляд, не способствует росту производительности труда работников, тормозит развитие предприятий.

Обращает на себя внимание тот факт, что в большинстве представленных мясоперерабатывающих предприятий весьма высокая доля сотрудников, работающих по договору ГПХ (в целом более 24%). На трех из представленных предприятий она выше 40%.

Такой подход к формированию кадрового состава предприятия нельзя признать положительным. Это дает экономию денежных средств, так как в данном случае предприятиям не нужно платить налоги с фонда оплаты труда

таких сотрудников, не нужно оплачивать ежегодный отпуск, медицинские услуги, в том числе лечение и прохождение медицинской комиссии, а также нести социальную ответственность за сотрудников, принятых на работу по договору ГПХ. Далее, отсутствуют ежегодный оплачиваемый отпуск и оплата больничных листов работников, отсутствуют иные средства социальной защиты. При этом имеет место временный характер труда работников, что не способствует лояльности сотрудников к предприятию и росту производительности их труда. В отличие от традиционного подхода это отрицательно влияет на качественный состав кадров.

Проблемы обеспеченности перерабатывающих предприятий АПК квалифицированными кадрами, очевидно, тесно связаны с системой подготовки данных кадров, что требует ее рассмотрения.

2.3 Подготовка профессиональных кадров для перерабатывающих предприятий АПК

Низкий профессиональный уровень и старение кадров в совокупности с нехваткой молодых квалифицированных специалистов являются серьезной проблемой многих организаций агропромышленного комплекса. Вместе с тем, современным предприятиям агропромышленного комплекса необходимы высокоразвитые работники, обладающие современными профессиональными знаниями, умениями и практическими навыками. Грамотные специалисты являются залогом успешного развития предприятий, их стабильной и эффективной работы. В современных условиях развития науки и техники, совершенствования технологий производства наличие высококвалифицированных кадров приобретает особое значение для развития не только отдельных предприятий, но и всего агропромышленного комплекса.

Подготовку специалистов для предприятий агропромышленного комплекса Пермского края ведут Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Пермский государственный аграрно-

технологический университет им. Д.Н. Прянишникова» (ФГБОУ ВО Пермский ГАТУ), расположенный в городе Перми, и 7 техникумов и колледжей, включая филиалы, аграрного направления, расположенных в районах Пермского края. По данным Министерства образования и науки Пермского края, ежегодно около 1400 квалифицированных специалистов сельскохозяйственного профиля готовит Аграрно-технологический университет (таблица 20) и около 1600 специалистов и рабочих аграрного направления – аграрные техникумы и колледжи (таблица 21).

В таблице 20 представлены данные о численности студентов и трудоустройстве выпускников ФГБОУ ВО «Пермский государственный аграрно-технологический университет им. Д.Н. Прянишникова» [132].

Таблица 20 – Численность студентов и трудоустройство выпускников ФГБОУ ВО Пермский ГАТУ в 2017 – 2019 гг. [132]

Показатели	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2019 г. к 2017 г.	
				+ / -	%
Общая численность студентов, чел.	6710	5958	6084	- 626	90
Количество бюджетных мест, шт.	3294	3467	3589	295	109
Бюджетные места, %	49	58	59	10	120
Численность студентов, обучающихся по направлению подготовки «Сельское хозяйство и сельскохозяйственные науки», чел.	1310	1404	1473	163	112
В том числе:					
- 35.00.00 Сельское, лесное и рыбное хозяйство, чел.	939	982	1027	88	109
- 36.00.00 Ветеринария и зоотехния, чел.	371	422	446	75	120
Трудоустройство выпускников, %	75	75	75	0	100
Пороговое значение коэффициента трудоустройства выпускников, %	75	75	75	0	100

*Примечание – составлено автором по данным [80, 131, 132]

Из данных таблицы 20 видно, что численность студентов ФГБОУ ВО Пермский ГАТУ с 2017 по 2019 гг. снизилась на 626 человек, или на 10%. Это

весьма серьезное снижение для образовательной организации, осуществляющей подготовку специалистов аграрного профиля. Министерство образования и науки РФ, понимая значение данного вида образования для перспективного развития региона, из года в год увеличивает количество бюджетных мест для профильных направлений подготовки и специальностей. Так, в 2017 году для ФГБОУ ВО Пермский ГАТУ было выделено 3294 бюджетных места, что составило 49% от общей численности студентов. В 2018 году количество бюджетных мест составило 3467, что на 173 места больше, чем в предыдущем периоде. В 2019 году количество бюджетных мест достигло 3589, что на 122 больше, чем в 2018 году.

В такой ситуации наполняемость групп профильных направлений подготовки достигает 100%, что оказывает положительное влияние на развитие соответствующих кафедр и Пермского ГАТУ в целом.

Показатель трудоустройства выпускников Пермского государственного аграрно-технологического университета продолжительное время находится на уровне 75%, что соответствует пороговому значению трудоустройства выпускников образовательных организаций высшего образования в Пермском крае. Это говорит в целом о высокой эффективности работы учебного заведения и востребованности его выпускников на рынке труда.

Тем не менее, определенное количество выпускников трудоустраивается не по полученной в процессе обучения профессии, а ищет применение своим компетенциям в других отраслях экономики региона. В результате этого средства, выделяемые государством в виде бюджетных мест для обучения специалистов аграрной сферы общественного производства, расходуются недостаточно эффективно, что требует использования целевой контрактной подготовки кадров.

Важную роль в подготовке специалистов для предприятий аграрной сферы выполняют учебные заведения среднего профессионального образования (СПО) аграрного профиля Пермского края.

В таблице 21 представлены данные о государственных бюджетных профессиональных образовательных учреждениях (ГБПОУ) среднего профессионального образования Пермского края, осуществляющих подготовку

квалифицированных рабочих и специалистов для предприятий агропромышленного комплекса региона.

Таблица 21 – Численность студентов аграрных образовательных организаций СПО Пермского края, 2019 г., чел.

Название	Общая численность студентов, чел.	Численность студентов аграрного направления подготовки, чел.	Бюджетные места	
			Количество, шт.	Удельный вес, %
ГБПОУ «Пермский агропромышленный техникум»	784	245	762	97,2
Филиал ГБПОУ «Пермский агропромышленный техникум» в с. Бершеть	475	246	458	96,6
Филиал ГБПОУ «Пермский агропромышленный техникум» в пос. Ильинский	227	112	227	100,0
Агротехнический филиал ГБПОУ «Верецагинский многопрофильный техникум» в пос. Зюкайка	432	242	336	78,0
Филиал ГБПОУ «Верецагинский многопрофильный техникум» в с. Карагай	119	69	119	100,0
ГБПОУ «Коми-Пермяцкий агротехнический техникум» г. Кудымкар	573	334	534	93,2
КГАПОУ «Кунгурский сельскохозяйственный колледж»	768	365	702	93,2
Итого	3378	1613	3138	92,9

*Примечание – составлено автором по данным [80, 131]

Из данных таблицы видно, что в 2019 году численность студентов аграрных специальностей в учебных заведениях среднего профессионального образования Пермского края составила 1613 человек, или 47,7% от общего числа студентов, обучающихся в образовательных организациях аграрного профиля. При этом количество бюджетных мест составило 3138, или 92,9% от общей численности студентов аграрных образовательных организаций СПО.

Следует отметить, что в современных условиях функционирования системы среднего профессионального образования, осуществляющей подготовку квалифицированных специалистов и рабочих для предприятий агропромышленного комплекса региона, при наличии высокой конкуренции образовательные организации вынуждены внедрять в свою деятельность образовательные программы не связанные со своим основным профилем подготовки кадров. По этой причине общее количество студентов, обучающихся в аграрных техникумах и колледжах Пермского края, составляет 3378 человек, что более чем в два раза превышает количество студентов (1613 человек), обучающихся по специальностям аграрного направления подготовки кадров. При этом практически все студенты, проходящие подготовку по специальностям аграрного направления, обеспечены бюджетными местами, что оказывает положительное влияние на их подготовку.

В таблице 22 приведены данные о количестве выпускников аграрных образовательных организаций СПО Пермского края 2019 года и их трудоустройстве, в течение года после года выпуска.

Из данных таблицы видно, что общая численность выпускников образовательных организаций СПО аграрного профиля Пермского края в 2019 году составила 1161 человек. В течение года после года выпуска успешно трудоустроились 631 человек, или 54,4 % от общей численности выпускников. Не трудоустроилось 365 человек, или 31,4 % выпускников. Продолжили обучение 165 человек, или 14,2 % от общей численности выпускников.

Уровень трудоустройства выпускников учебных заведений СПО аграрного профиля в 2019 году колебался от 45,0% по выпускникам филиала Пермского агропромышленного техникума, расположенного в поселке Ильинский, до 64,0 % – по выпускникам Коми-Пермяцкого агротехнического техникума, расположенного в городе Кудымкар, что нельзя признать удовлетворительным. При этом от 10,0% до 20,0% выпускников продолжили обучение на следующей ступени профессионального образования.

Таблица 22 – Трудоустройство выпускников аграрных образовательных организаций СПО Пермского края, 2019 г.

Образовательные организации СПО аграрного профиля	Численность выпускников	Трудоустроены		Продолжили обучение		Не трудоустроены	
		количество	%	количество	%	количество	%
ГБПОУ «Пермский агропромышленный техникум»	278	159	57,2	30	10,8	89	32,0
Филиал ГБПОУ «Пермский агропромышленный техникум» в с. Бершеть	154	77	50,0	15	9,7	62	40,3
Филиал ГБПОУ «Пермский агропромышленный техникум» в пос. Ильинский	91	41	45,0	9	10,0	41	45,0
Агротехнический филиал ГБПОУ «Верецагинский многопрофильный техникум» в пос. Зюкайка	158	87	55,1	16	10,1	55	34,8
Филиал ГБПОУ «Верецагинский многопрофильный техникум» в с. Карагай	36	18	50,0	4	11,1	14	38,9
ГБПОУ «Коми-Пермяцкий агротехнический техникум» г. Кудымкар	190	122	64,0	38	20,0	30	16,0
КГАПОУ «Кунгурский сельскохозяйственный колледж»	254	127	50,0	53	21,0	74	29,0
Итого:	1161	631	54,4	165	14,2	365	31,4

*Примечание – составлено автором по данным [80, 131]

Следует отметить нежелание некоторых выпускников начинать свою трудовую деятельность по профилю полученной специальности, несмотря на известные трудности с трудоустройством в организациях других отраслей. Это обусловило низкий процент трудоустройства, составляющий около 50% от общего количества выпускников. Надо отметить, что более высокий процент трудоустройства выпускников Коми-Пермяцкого агротехнического техникума, находящегося на периферии, по сравнению с выпускниками учреждений СПО краевого центра, обусловлен значительными трудностями нахождения ими альтернатив, кроме работы в аграрной сфере. При этом среди нетрудоустроенных

выпускников имеется некоторое количество молодых людей, ушедших на службу в армию, а также в декретный отпуск по уходу за ребенком.

В таблице 23 представлены данные о доле «средней заработной платы выпускников аграрных образовательных организаций СПО от средней заработной платы по экономике региона в 2019 году» [66].

Таблица 23 – Доля средней заработной платы выпускников аграрных образовательных организаций СПО от средней заработной платы по экономике региона, 2019 г.

Образовательные организации СПО аграрного профиля	Средняя заработная плата выпускников, руб.	Доля заработной платы выпускников от средней заработной платы по экономике региона, %
ГБПОУ «Пермский агропромышленный техникум»	19 720	64,3
Филиал ГБПОУ «Пермский агропромышленный техникум» в с. Бершеть	18 510	60,4
Филиал ГБПОУ «Пермский агропромышленный техникум» в пос. Ильинский	18 490	60,3
Агротехнический филиал ГБПОУ «Верецагинский многопрофильный техникум» в пос. Зюкайка	18 180	59,3
Филиал ГБПОУ «Верецагинский многопрофильный техникум» в с. Карагай	18 390	60,0
ГБПОУ «Коми-Пермяцкий агротехнический техникум» г. Кудымкар	16 680	54,4
КГАПОУ «Кунгурский сельскохозяйственный колледж»	16 010	52,2

*Примечание – составлено автором по данным [80, 131]

Из данных таблицы видно, что доля средней заработной платы выпускников учреждений среднего профессионального образования аграрного профиля составляет около 60,0 % от средней заработной платы по экономике региона, что подтверждается данными мониторинга качества подготовки кадров СПО. При этом наиболее высокий уровень оплаты труда (19720 рублей) оказался у выпускников Пермского агропромышленного техникума, а самый низкий (16010

рублей) – у выпускников Кунгурского сельскохозяйственного колледжа. Весьма низкий показатель оплаты труда выпускников аграрных образовательных организаций СПО у выпускников Коми-Пермяцкого агротехнического техникума – 16680 рублей.

Кроме того, по данным, представленным товаропроизводителями АПК Пермского края, размер реальных заработных плат работников агропромышленного комплекса еще ниже заявленного в отчетах Министерства сельского хозяйства и продовольствия региона. В результате анализа свободных вакансий предприятий АПК выяснилось, что заработная плата, указанная работодателями в тексте объявлений о приеме специалистов на работу, зачастую равняется минимальному размеру оплаты труда (МРОТ), который фактически даже ниже, чем размер прожиточного минимума в регионе. Низкий уровень оплаты труда на предприятиях АПК в сочетании с тяжелыми условиями труда весьма затрудняет привлечение на них молодых специалистов.

Важное значение для деятельности мясоперерабатывающих предприятий Пермского края имеет подготовка кадров высшей и средней квалификации по специальностям, связанным с переработкой мяса, птицы и производством мясной продукции.

Данные о количестве выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования Пермского края, чей профиль подготовки связан с переработкой мяса и птицы, представлены в таблице 24.

Из данных таблицы видно, что численность выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования Пермского края, чей профиль подготовки связан с переработкой мяса и птицы в 2018 году увеличилась на 14 человек, или 11,7% относительно 2017 года. Но уже в следующем 2019 году произошло серьезное сокращение количества выпускников до 108 человек, что на 26 выпускников меньше, чем 2018 году и на 12 выпускников меньше, чем в 2017 году. С 2017 по 2019 годы количество выпускников образовательных организаций ВО и СПО Пермского края, чей профиль подготовки связан с переработкой мяса и птицы сократилось на 10,0 %.

Сокращение количества выпускников произошло в основном за счет выпускников ВО Пермского государственного аграрно-технологического университета. При этом количество выпускников СПО в течение трех лет осталось практически неизменным.

Таблица 24 – Численность выпускников аграрных образовательных организаций Пермского края, по направлению подготовки: переработка мяса и птицы

Направления подготовки / специальности	2017 г., чел.	2018 г., чел.	2019 г., чел.
Пермский государственный аграрно-технологический университет			
35.03.07 Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции (животноводство)	31	42	29
36.03.02 Зоотехния (профиль) Технология производства продуктов животноводства	30	31	19
Пермский агропромышленный техникум			
19.01.12 Переработчик скота и мяса	13	12	13
19.02.08 Технология мяса и мясных продуктов	28	30	29
Верещагинский многопрофильный техникум, агротехнический филиал в пос. Зюкайка			
19.01.13 Обработчик птицы и кроликов	18	19	18
Итого	120	134	108

*Примечание – составлено автором по данным [80, 131, 132]

Исследование показало, что численность работников мясоперерабатывающих предприятий пищевой промышленности Пермского края, кроме малых, в 2019 году составила 5543 человека, из которых 64,7 % (3586 человек) имеют высшее, среднее или начальное профессиональное образование. Опираясь на проведенные исследования можно заметить, что для сохранения и некоторого увеличения производительности труда на мясоперерабатывающих предприятиях необходимо если не увеличивать долю сотрудников, имеющих профессиональное образование, то хотя бы сохранить их количество на том же уровне.

С учетом того, что средний трудовой стаж человека до выхода на пенсию составляет около 35 лет (при сохранении объемов производства), для ежегодного возобновления кадров мясоперерабатывающих предприятий требуется профессиональная подготовка в количестве не менее 120 человек в год.

На основе этого можно заключить, что фактическая подготовка профессиональных кадров для мясоперерабатывающих предприятий края несколько меньше требуемой. Усугубляет сложившуюся ситуацию фактор старения кадрового состава мясоперерабатывающих предприятий и нежелание выпускников аграрных учебных заведений осуществлять свою профессиональную деятельность по профилю полученного образования. Это означает, что в ближайшие 5 – 10 лет мясоперерабатывающие предприятия Пермского края могут испытывать «профессиональный голод», что, в свою очередь, может отрицательно повлиять на их развитие.

В таблице 25 представлены данные о трудоустройстве выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования Пермского края, профиль подготовки которых связан с переработкой мяса и птицы.

Таблица 25 – Трудоустройство выпускников образовательных организаций Пермского края, по направлению подготовки: переработка мяса и птицы

Направление подготовки / специальность	2017 г., %	2018 г., %	2019 г., %
Пермский государственный аграрно-технологический университет			
35.03.07 Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции (животноводство)	87,0	88,0	75,0
36.03.02 Зоотехния, профиль: Технология производства продуктов животноводства	67,0	77,0	75,0
Пермский агропромышленный техникум			
19.01.12 Переработчик скота и мяса	46,0	69,0	50,0
19.02.08 Технология мяса и мясных продуктов	50,0	46,0	58,0
Верещагинский многопрофильный техникум, агротехнический филиал в пос. Зюкайка			
19.01.13 Обработчик птицы и кроликов	28,0	50,0	50,0

*Примечание – составлено автором по данным [80, 131, 132]

Из данных таблицы видно, что показатель трудоустройства выпускников учебных заведений ВО и СПО Пермского края, чья будущая профессия связана с переработкой мяса и производством мясной продукции, находится в диапазоне от 50,0 % до 75,0 %, что нельзя признать удовлетворительным. При этом доля трудоустроенных выпускников Пермского государственного аграрно-технологического университета им. Д.Н. Прянишникова значительно выше, чем выпускников учреждений среднего профессионального образования, что говорит о более высоком уровне их востребованности на рынке труда. Вместе с тем вызывает беспокойство то обстоятельство, что от 10,0 % до 30,0 % выпускников указанного университета трудоустраиваются не по профилю полученного образования.

Серьезной проблемой трудоустройства выпускников аграрных учебных заведений является предлагаемый им низкий уровень заработной платы. Динамика средней заработной платы выпускников образовательных организаций ВО и СПО Пермского края профилей подготовки, связанных с переработкой мяса и птицы, представлена в таблице 26.

Таблица 26 – Средняя заработная плата выпускников образовательных организаций ВО и СПО Пермского края, профилей подготовки, связанных с переработкой мяса и птицы

Направления подготовки / специальности	2017 г., тыс. руб.	2018 г., тыс. руб.	2019 г., тыс. руб.
Пермский государственный аграрно-технологический университет			
35.03.07 Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции (животноводство)	23 255	24 235	24 962
36.03.02 Зоотехния, профиль: Технология производства продуктов животноводства	18 876	20 583	20 743
Пермский агропромышленный техникум			
19.01.12 Переработчик скота и мяса	14 256	14 458	18 720
19.02.08 Технология мяса и мясных продуктов	12 140	12 544	17 748
Верещагинский многопрофильный техникум, агротехнический филиал в пос. Зюкайка			
19.01.13 Обработчик птицы и кроликов	14 368	14 566	18 180

*Примечание – составлено автором по данным [80, 131, 132]

Из данных таблицы видно, что размер заработной платы выпускников ФГБОУ ВО Пермский ГАТУ в 2019 г. находился в диапазоне от 20743 рублей до 24962 рубля, что составило 67,7 % и 81,4 % соответственно от средней заработной платы по экономике Пермского края. Гораздо сложнее ситуация у выпускников СПО, получивших специальности связанные с переработкой мяса и производством мясной продукции. Заработная плата, предложенная работодателями выпускникам аграрных учебных заведений СПО, находится на уровне 60,0 % от средней заработной платы по экономике региона, что не способствует их трудоустройству.

В 2018 году исследовательская группа в составе кандидата социологических наук, доцента Лысенко О.В., специалистов Сойфер А.Л. и Чудинова М.И. по согласованию с Министерством образования и науки Пермского края проводило независимую оценку качества образования (НОКО) в образовательных учреждениях СПО Пермского края [69].

Данная оценка качества образования в учреждениях СПО региона проводилась по 16 показателям, объединенным в 4 следующие группы:

1. Доступность и открытость информации об образовательной организации.
2. Условия осуществления образовательной деятельности.
3. Компетентность и доброжелательность сотрудников образовательной организации.
4. Удовлетворенность студентов качеством образовательных услуг организации.

В процессе независимой оценки качества образования в учреждениях СПО было опрошено более 3,5 тысяч человек. По восьми показателям первой и второй групп формирование результирующей оценки строилось на основании оценок технических экспертов, изучивших данные, представленные на сайтах образовательных организаций и территориальных органов управления системой профессионального образования, а также на основании оценок студентов СПО, собранных в процессе анкетирования. В итоговом рейтинге представлены оценки,

рассчитанные как среднее арифметическое по собранным индивидуальным оценкам участников опроса.

Оставшиеся восемь показателей НОКО третьей и четвертой групп оценивались только на основании данных, содержащихся в анкетах студентов. В оценке качества образовательных услуг организаций СПО приняли участие 60 организаций среднего профессионального образования Пермского края.

Положение образовательных организаций аграрного профиля в общем рейтинге учреждений среднего профессионального образования Пермского края, согласно НОКО, представлено в таблице 27.

Таблица 27 – Положение образовательных организаций аграрного профиля в общем рейтинге учреждений СПО Пермского края

Место в рейтинге	Образовательные организации	Сумма баллов в общем рейтинге СПО	% от максимальной оценки
	Максимальный балл	147,00	100,00
1	ГБПОУ «Строгановский колледж» г. Очер	122,55	83,37
2	ГБПОУ «Чайковский индустриальный колледж»	122,50	83,33
3	КГАПОУ «Пермский техникум профессиональных технологий и дизайна»	121,55	82,69
21	КГАПОУ «Кунгурский сельскохозяйственный колледж»	110,05	74,86
27	ГБПОУ «Пермский агропромышленный техникум»	107,30	72,99
28	ГБПОУ «Осинский аграрный техникум»	107,25	72,96
39	ГБПОУ «Зюкайский аграрный техникум» пос. Зюкайка	104,65	71,19
49	ГБПОУ «Коми-Пермяцкий агротехнический техникум» г. Кудымкар	100,95	68,67
58	ГБПОУ «Березниковский медицинский колледж»	93,50	63,61
59	ГБПОУ «Соликамский политехнический техникум»	91,20	62,04
60	КГАПОУ «Уральский промышленный техникум» г. Красновишерск	90,70	61,70

*Примечание – составлено автором по данным [72]

Из данных таблицы видно, что на первом месте с суммой баллов 122,55 из 147 возможных оказался «Строгановский колледж» г. Очер. На втором месте с минимальным отставанием в 0,05 балла и показателем 122,50 балла расположился «Чайковский индустриальный колледж». Третье место с суммой 121,55 баллов досталось «Пермскому техникуму профессиональных технологий и дизайна». Среди 10 лучших образовательных организаций СПО оказались учреждения Перми, Чайковского и Кунгура. Большинство из них находятся в краевом центре.

Аутсайдерами рейтинга стали «Березниковский медицинский колледж» - 58 место с показателем 93,50 балла, «Соликамский политехнический техникум» - 59 место с показателем 91,20 балла и «Уральский промышленный техникум» (г. Красновишерск) – 60 место с показателем 90,70 балла.

Максимальная оценка, которую могла заработать любая образовательная организация СПО, участвовавшая в НОКО, составила 147 баллов. При этом лидер набрал 122,55 баллов, что составило 83,37 % от максимально возможного показателя, а аутсайдер – 90,70 балла (61,7 %). Средний балл НОКО СПО составил 105,45 балла, или 71,74 %.

Организации СПО аграрного профиля расположились в середине таблицы. Лучшим из них оказался «Кунгурский сельскохозяйственный колледж», который занял 21 место с показателем 110,05 балла, худшим – «Коми-Пермяцкий агротехнический техникум», который со 100,95 баллами оказался на 49 месте.

Это говорит о том, что аграрные учебные заведения в Пермском крае хоть и не занимают лидирующие позиции среди образовательных организаций СПО, но все-таки находятся на достаточно хорошем образовательном уровне, что создает определенные перспективы для их дальнейшего успешного развития.

Весьма важную роль в подготовке квалифицированных кадров может играть взаимодействие аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК.

Некоторая работа в этом плане проводится. Так, Пермский аграрно-технологический университет и образовательные организации среднего профессионального образования аграрного профиля края периодически проводят

совместно с сельхозтоваропроизводителями различные мероприятия, направленные на формирование лояльных устойчивых взглядов студентов и школьников, особенно сельских, на перспективы развития агропромышленного комплекса, в том числе сельского хозяйства, включая идентификацию личностных устремлений и карьерных пожеланий.

С этой целью Министерством сельского хозяйства и продовольствия Пермского края отбираются учебно-производственные площадки (УПП), являющиеся передовыми предприятиями отрасли, использующими в своей деятельности современные достижения науки и техники, на базе которых в дальнейшем организуются производственные практики студентов аграрного направления подготовки.

В рамках этого мероприятия предоставляются субсидии на частичное погашение затрат тем товаропроизводителям, которые занимаются организацией учебно-производственных площадок для проведения практики студентов, обучающихся по агропромышленным направлениям подготовки, в том числе на питание и проживание студентов (сумма возмещения составляет 320 рублей). Там же предусмотрена доплата наставнику в размере 112 рублей в день за одного студента. Общий размер субсидии составляет 432 рубля на 1 студента в день.

В целях поддержки молодых специалистов, окончивших учебное заведение и трудоустроившихся в течение года на работу в сельскохозяйственное предприятие, предусмотрена выплата единовременного пособия, в том числе выпускнику образовательного учреждения высшего образования в сумме 150 тысяч рублей, а выпускнику образовательного учреждения среднего образования – 100 тысяч рублей. Важным условием предоставления данного денежного пособия заключается в обязанности его получателя отработать на предприятии 3 года. В противном случае полученная сумма подлежит возврату. По истечении трехлетнего периода молодой сотрудник имеет право на повторное получение указанного пособия на тех же условиях.

Минсельхоз Пермского края сотрудничает с отраслевыми союзами региона по вопросу повышения квалификации работников отрасли. Стажировки

работников сельскохозяйственных организаций, направленные на изучение успешного опыта товаропроизводителей, как в России, так и за рубежом, безусловно, способствуют росту профессионального уровня сотрудников АПК. Размер субсидии, выделяемой Министерством сельского хозяйства региона, составляет 5% от суммы затрат, понесенных агропромышленным предприятием на повышение квалификации своих сотрудников, но не более 15 тысяч рублей.

В рамках этого мероприятия предусмотрены стажировки специалистов на ведущих предприятиях сельского хозяйства ближнего и дальнего зарубежья, в том числе в странах Европы, включая Германию, Голландию, Финляндию, Словакию, Венгрию, а также республику Беларусь. Изучение зарубежного опыта и процесса внедрения инновационных технологий может быть исключительно полезно для развития отечественного агропромышленного комплекса.

Указанные мероприятия без сомнения являются необходимыми для перспективного развития агропромышленного комплекса Пермского края. Организаторам следует информировать население края о полученных результатах от их реализации. Студентам и абитуриентам аграрных учебных заведений было бы полезно знать, сколько выпускников аграрных образовательных организаций трудоустроилось на предприятия АПК региона в результате увеличения их ежемесячной заработной платы, которая сегодня составляет около 60% от средней заработной платы по экономике региона, на 2778 рублей для выпускников СПО или 4167 рубля для выпускников ВО в течение последующих трех лет трудовой деятельности. Указанные цифры получены путем деления 100 и 150 тысяч рублей, предложенных выпускникам аграрных учебных заведений за факт трудоустройства на предприятия агропромышленного комплекса Пермского края. Интересует также информация о том, сколько работников агропромышленных предприятий края ездило на стажировку в указанные зарубежные страны, чему они там научились, какого уровня квалификации достигли, как это отразилось на доходности агропромышленных предприятий и на росте благосостояния самих сотрудников.

В Пермском крае используются также другие формы сотрудничества

аграрных образовательных организаций и работодателей, такие как форумы сельской молодежи, слеты студенческих отрядов, конкурсы профессионального мастерства, учебные семинары и спецкурсы, организуемые силами работников агропромышленных предприятий и учебных заведений, конкурсы студенческих работ с поощрением лучших студентов, организация учебных кафедр и лабораторий учебными заведениями совместно с отдельными предприятиями агропромышленного комплекса региона. Работодатели регулярно, но подчас формально участвуют в практической подготовке студентов, визируют их отчеты по практике, выполненные на предприятиях, принимают участие в выполнении студентами курсовых и выпускных квалификационных работ, участвуют в государственных экзаменационных и аттестационных комиссиях. Имеют место случаи поддержки студентов в форме денежных пособий и корпоративных стипендий от работодателей. Вместе с тем, такие мероприятия не проводятся на регулярной основе, практикуются довольно редко, эпизодично [33, 35].

Участие предприятий – партнеров в учебно-методической работе образовательных организаций, включая разработку учебно-методических материалов и профессиональных образовательных программ, соответствующих профилю предприятий, осуществляется формально и, как правило, ограничивается визированием этих документов руководителями предприятий.

Создание совместных научно-образовательных структур в сфере АПК с участием аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий в Пермском крае не практикуется.

Поддержка агропромышленными предприятиями аграрных образовательных организаций посредством оснащения их профессиональным оборудованием и информационной техникой, выделения денежных средств на их приобретение осуществляется крайне редко.

Несмотря на потребности в квалифицированных кадрах, перерабатывающие предприятия агропромышленного комплекса крайне редко используют целевую контрактную подготовку специалистов.

Совместная научно-исследовательская деятельность аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК не осуществляется, либо имеет незначительные объемы.

Правительство Пермского края выделяет существенные денежные средства на поддержку развития предпринимательства в сфере сельского хозяйства и АПК. Однако эта деятельность не получила развития в форме создания совместных (аграрных образовательных организаций с предприятиями агропромышленного комплекса) бизнес – проектов.

Практически никто из работодателей не принимает участия в разработке профессиональных стандартов. Трудоустройством выпускников сейчас также почти никто не занимается. Между тем трудоустройство и сопровождение карьеры выпускников – это не только устойчивая обратная связь учебного заведения с рынком труда, но и стратегически важная взаимовыгодная деятельность по развитию аграрного профессионального образования в интересах конкретных предприятий и общества.

Проводимые периодически мероприятия ставят своей целью привлечь молодые квалифицированные кадры в отрасль сельского хозяйства, на предприятия агропромышленного комплекса, способствовать закреплению выпускников аграрных учебных заведений на агропромышленных предприятиях, повысить престиж сельскохозяйственной отрасли и аграрного образования, повысить профессиональный уровень работников АПК Пермского края.

Тем не менее взаимодействие аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК региона развито крайне слабо, заложенные в нем возможности многогранного сотрудничества используются неудовлетворительно.

Основная причина этого состоит в непонимании руководителями многих перерабатывающих предприятий АПК возможностей, которые дает такое сотрудничество.

Значительные трудности сотрудничеству создает и сложная социально-экономическая ситуация, сложившаяся в агропромышленном комплексе края, что

препятствует формированию благоприятных условий для устойчивого и высокоэффективного развития предприятий комплекса, оснащения их современными техникой и технологиями. Усугубляют ситуацию тяжелые условия работы, неразвитость социальной инфраструктуры села, низкий уровень благоустройства жилья и территорий. Все это затрудняет привлечение молодых квалифицированных кадров для работы на предприятиях агропромышленного комплекса и закрепление на них выпускников образовательных организаций аграрного профиля.

Таким образом, по итогам анализа взаимодействия аграрных образовательных организаций Пермского края и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК региона можно сделать следующие выводы.

Несмотря на то, что доля сельскохозяйственного производства в общем объеме ВРП Пермского края относительно мала, само по себе сельское хозяйство имеет особое значение для развития региона и обеспечения его продовольственной безопасности. Для этого агропромышленные предприятия должны быть обеспечены современными высококвалифицированными и высокопрофессиональными рабочими кадрами.

Подготовка кадров для предприятий АПК по программам высшего и среднего профессионального образования, в том числе для пищевой и перерабатывающей промышленности, находится среди приоритетных задач развития сельскохозяйственного сектора экономики.

Исследование кадрового состава мясоперерабатывающих предприятий Пермского края показало, что он состоит на 40,0% из мужчин и на 60,0% – из женщин. Возраст более половины (51,0%) сотрудников исследуемых предприятий находится в третьей возрастной группе – от 46 до 60 лет, что говорит о старении кадрового состава мясоперерабатывающих предприятий региона и нежелании молодых людей связывать начало своей трудовой деятельности с пищевой промышленностью.

Весьма большая доля (35,3%) сотрудников мясоперерабатывающих

предприятий не имеет профессионального образования. Это говорит о дефиците квалифицированных кадров, который в настоящее время испытывают не только мясоперерабатывающие, но и другие предприятия пищевой промышленности.

При рассмотрении персонала исследуемых предприятий была установлена зависимость производительности труда сотрудников от уровня их профессионального образования. На предприятиях, где доля высококвалифицированных кадров выросла, произошел рост производительности труда, и наоборот.

Подготовку кадров для предприятий агропромышленного комплекса Пермского края ведут ФГБОУ ВО «Пермский государственный аграрно-технологический университет им. Д.Н. Прянишникова» и 7 аграрных техникумов. По данным Министерства образования и науки Пермского края, они ежегодно готовят более 3000 квалифицированных специалистов аграрного профиля.

Показатель трудоустройства выпускников Пермского государственного аграрно-технологического университета находится на уровне 75%, что соответствует пороговому значению трудоустройства выпускников образовательных организаций высшего образования Пермского края, является весьма хорошим показателем работы учебного заведения и востребованности его выпускников на рынке труда.

Существенно ниже (около 50,0%) – показатели трудоустройства выпускников аграрных образовательных организаций среднего профессионального образования. Причинами не трудоустройства отдельных выпускников являются уход на службу в армию, декретный отпуск, обучение на следующей ступени высшего образования.

При этом определенное количество выпускников, получивших высшее и среднее профессиональное образование, трудоустраивается не по полученной в процессе обучения специальности. В результате этого средства, выделяемые государством на финансирование бюджетных мест для обучения специалистов аграрной сферы общественного производства расходуются недостаточно эффективно.

В агропромышленном комплексе региона имеются и другие системные проблемы, затрудняющие его развитие, в том числе:

- низкая производительность труда и, как следствие, низкий уровень доходности товаропроизводителей, гораздо ниже уровень заработной платы работников, чем средний уровень заработной платы по экономике края;
- несовершенная система подготовки профессиональных кадров аграрного профиля, отсутствие распределения выпускников и, как результат, дефицит квалифицированных специалистов в организациях АПК;
- медленные темпы социально-экономического развития сельских поселений и сокращение численности сельского населения.

Взаимодействие субъектов аграрного профессионального образования развито весьма слабо, не используется заложенный в нем значительный потенциал.

Совершенствование системы подготовки профессиональных кадров и обеспечение ими перерабатывающих предприятий агропромышленного комплекса требуют разработки и внедрения эффективно функционирующего механизма взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК, отвечающего требованиям и запросам субъектов данного сотрудничества.

ГЛАВА 3 МЕХАНИЗМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ АГРАРНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ – ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ АПК РЕГИОНА

3.1 Концептуальные положения взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК

Необходимым условием эффективного развития экономики государства становится процесс модернизации системы профессионального образования, который лежит в основе роста экономики и социальной защищенности населения, а также является фактором безопасности страны и благополучия ее граждан.

В современных условиях требуется постоянное обновление технологий, скорейшее освоение инноваций и инновационных процессов, быстрой адаптации к стремительно меняющимся запросам и требованиям окружающей среды. При этом одним из наиболее важных жизненных приоритетов фактором, оказывающим решающее влияние на социальную справедливость и политическую стабильность в стране, остается возможность получения качественного профессионального образования.

Современное развитие экономики требует максимальной занятости населения, являющейся показателем эффективно функционирующего рынка труда. Гибкий и эффективный рынок труда, позволяющий оперативно реагировать на изменения экономической ситуации в стране является важнейшей составляющей инновационного развития [37].

Вместе с тем, современный отечественный рынок труда весьма далек от совершенства, и экономические кризисы 2008 и 2014 гг. подтвердили это. Негативным последствием воздействия кризисов явилось сокращение числа сотрудников предприятий и, как результат, увеличение количества безработных, сопровождающееся структурными изменениями в уровнях доходов населения. Произошедшие события отразились и на сфере профессионального образования, в

том числе на мотивации абитуриентов при выборе будущей профессии, на процессе выбора учебного заведения, на желании повысить уровень квалификации или получить дополнительную специальность у людей уже имеющих профессию [28]

Система отечественного профессионального образования оказалась не способной демонстрировать быструю реакцию на изменения в структуре спроса квалифицированных специалистов на рынке труда и возникшие в результате этого новые задачи качественной подготовки профессиональных кадров. Хотя, по мнению ученых, интеллектуальный ресурс системы профессионального образования нашей страны еще достаточно высок и находится выше уровня требований рынка трудовых ресурсов, предъявляемых к молодым специалистам [37].

Система аграрного профессионального образования должна быть важной составляющей в экономической системе страны, одним из компонентов ее структуры, которая в значительной степени определяется тенденциями развития аграрного производства. При этом она должна выполнять свою функцию профессионального обучения и подготовки молодых квалифицированных специалистов в соответствии с потребностями АПК [28].

В действительности происходит нарушение основополагающего принципа функционирования современной системы аграрного профессионального образования, ее отрыв от потребностей экономики. Это приводит к воспроизводству рабочей силы, не пользующейся спросом у работодателей – перерабатывающих предприятий АПК и росту уровня безработицы на рынке труда. Ситуация на рынке образовательных услуг такова, что аграрные предприятия, являвшиеся базой для практической подготовки студентов, отказались от своих наставнических функций и, как следствие, у образовательных учреждений начали возникать проблемы с обновлением оборудования и организацией производственной практики студентов. Сотрудничество с работодателями – перерабатывающими предприятиями АПК, службами занятости и муниципалитетами по вопросам подготовки профессиональных кадров не поставлено сегодня на серьезную методологическую основу. Это приводит к

крайне нежелательным результатам экономического развития агропромышленного комплекса [28].

Согласно исследованиям, проведенным Министерством образования и науки Российской Федерации в период с 2017 по 2018 годы, успешно трудоустроилось лишь 75% выпускников высших учебных заведений аграрного профиля 2017 года, и 55% – выпускников аграрных учебных заведений среднего профессионального образования, из них по специальности – только половина [80].

Основными причинами, спровоцировавшими такую ситуацию, являются нежелание многих выпускников начинать свою трудовую деятельность по профилю полученной специальности, несоответствие между предложением образовательных программ со стороны субъектов рынка аграрного профессионального образования и реальными запросами работодателей – перерабатывающих предприятий АПК.

Сложившееся положение требует совершенствования системы подготовки квалифицированных кадров, и прежде всего, совершенствования взаимодействия образовательных организаций и перерабатывающих предприятий. Данная деятельность может быть эффективной, лишь основываясь на глубокой теоретической, концептуальной основе.

В соответствии с «Большим Энциклопедическим словарем» концепция – это определенный способ понимания, трактовки каких-либо явлений, основная точка зрения, руководящая идея для их освещения; ведущий замысел, конструктивный принцип различных видов деятельности [20].

Согласно «Современному экономическому словарю» (Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б.), концепция – это генеральный замысел, определяющий стратегию действий при осуществлении реформ, проектов, планов, программ, система взглядов на процессы и явления в природе и обществе [105].

Представленные определения требуют выделить основные функции, которые должна выполнить концепция, в том числе, комплексный анализ проблемы или ситуации и определение направлений (действий), позволяющих

устранить проблему и найти пути эффективного развития объекта или ситуации [42, 102, 106].

Концепция должна включать логически выстроенные разделы, взаимоувязанные между собой, определяющие стратегию развития объекта, в том числе основную цель, задачи, принципы и методы ее реализации.

Технология разработки концепции включает следующие основные этапы (таблица 28).

Таблица 28 – Алгоритм разработки концепции

Этап 1. Организационно-подготовительная работа	Мониторинг современного состояния проблемы подготовки профессиональных кадров аграрного профиля. Привлечение к участию в «разработке концепции высококвалифицированных специалистов аграрной сферы и образования для повышения качества разрабатываемого документа» [42]
Этап II. Сбор и анализ информации. Формирование информационной базы	Сбор и анализ теоретических и методических материалов, в том числе «правовых документов по разработке концепции, позволяющие определить требования и критерии, которым должна» [42] соответствовать концепция взаимодействия субъектов в процессе подготовки профессиональных кадров аграрного профиля
Этап III. Разработка проекта концепции	Разработка положений концепции, реализация которых позволит сформировать механизм взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК
Этап IV. Согласование и утверждение концепции	Экспертиза и согласование концепции заинтересованными лицами и государственными органами. Утверждение концепции ответственными лицами

*Примечание – составлено автором

Концепция должна обладать признаками системы, включая наличие тесных связей между ее элементами. Положения концепции должны соответствовать федеральному и региональному уровням российского законодательства. Концепция должна учитывать специфику анализируемой проблемы, в данном случае аграрной сферы и сферы образования, и иметь комплексный характер,

включающий экономические, экологические, социально-психологические и другие аспекты взаимоотношений субъектов аграрного профессионального образования.

Концепция должна быть четко структурирована и иметь целевую направленность, в данном случае на подготовку квалифицированных кадров для перерабатывающих предприятий АПК. При разработке концепции необходимо учитывать качество собранной информации, в том числе ее полноту и степень достоверности, а также уровень воздействия факторов внешней среды.

Концепция разрабатывается на довольно длительный период времени. При этом стратегический план ее реализации, как правило, составляет от трех до пяти лет и предполагает возможность его увеличения и внесения необходимых корректировок. Представленные требования являются универсальными, определяющими структуру и содержание разрабатываемого документа.

Концепция взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК может иметь следующую структуру:

- особенности взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК;
- цель и задачи взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК;
- принципы взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК;
- методы взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК;
- субъекты аграрного профессионального образования, их цели и интересы;
- факторы, влияющие на процесс взаимодействия субъектов аграрного профессионального образования;
- модель взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК;

- механизм взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК;
- критерии и методы оценки взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК.

Важнейшим элементом концепции взаимодействия образовательных организаций и перерабатывающих предприятий является определение целей данного взаимодействия.

Общая цель партнеров по взаимодействию может состоять в подготовке квалифицированных кадров высокого профессионального уровня, компетентных в области полученной профессии, способных к эффективной работе на перерабатывающих предприятиях АПК, готовых к непрерывному профессиональному развитию.

Достижение этой цели требует формирования комплексного подхода к созданию эффективной системы взаимодействия образовательных организаций и перерабатывающих предприятий, предусматривающей решение следующих задач:

1. Обеспечение непрерывного процесса взаимодействия партнеров.
2. Ориентация подготовки профессиональных кадров на потребности предприятий – работодателей.
3. Формирование у молодых специалистов мотивации к труду и ценностей, необходимых для экономического развития предприятий и организаций в современных условиях.
4. Использование инновационных подходов в процессе формирования системы качества подготовки профессиональных кадров в образовательных организациях.
5. Привлечение к участию в процессе взаимодействия субъектов в сфере подготовки профессиональных кадров родителей и общественных организаций.

Можно привести научные подходы к взаимодействию образовательных организаций и перерабатывающих предприятий, как общие установки к данной деятельности (таблица 29).

Таблица 29 – Научные подходы к взаимодействию образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК

Название	Краткое содержание
Воспроизводственный	Предполагает постоянное возобновление подготовки кадров для удовлетворения потребностей предприятий
Динамический	Субъекты взаимодействия рассматриваются в диалектическом развитии, в причинно-следственных связях
Инновационный	Использование инновационных форм и методов взаимодействия субъектов в процессе подготовки квалифицированных специалистов, включая новые формы и методы проведения лекций, практических занятий со студентами, стажировок преподавателей
Интеграционный	Означает определение связей между элементами системы взаимодействия
Компетентностный	«Акцентирует внимание на результаты подготовки кадров, при этом в качестве результата рассматривается не сумма усвоенной информации» [66], а способность людей получать знания, применять знания и навыки на практике
Комплексный	Означает учет при осуществлении взаимодействий технических, социальных и других аспектов
Маркетинговый	Предусматривает ориентацию системы взаимодействия на удовлетворение потребностей предприятий в кадрах
Процессный	Взаимодействие рассматривается как совокупность взаимосвязанных функций
Системный	Система взаимодействия рассматривается как совокупность взаимосвязанных элементов
Ситуационный	«Предполагает, что применение различных методов взаимодействия определяется конкретной ситуацией»[42]

*Примечание – составлено автором

При этом в основу непосредственного взаимодействия партнеров в сфере подготовки профессиональных кадров должна быть положена система принципов взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК, с учетом приоритетов гражданского общества. Эти принципы должны существовать одновременно и не противоречить друг другу.

По нашему мнению принципы взаимодействия образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК могут быть следующими (таблица 30):

- принцип равноправия сторон;
- принцип взаимного доверия;
- принцип соблюдения норм законодательства;
- принцип деловой направленности взаимодействия;
- принцип свободы выбора;
- принцип учета специфики деятельности партнеров;
- принцип добровольности участия;
- принцип ответственности за принятые решения;
- принцип приоритетности примирительных методов и процедур;
- принцип невмешательства в хозяйственную деятельность партнеров;
- принцип обмена информацией.

Взаимодействие между образовательными организациями и перерабатывающими предприятиями должны строиться на основе взаимного уважения, а также учитывать интересы партнёров, что обеспечит равноправное положение всех участников.

Принцип равноправия сторон говорит о том, что все субъекты аграрного профессионального образования, участвующие и взаимодействующие в процессе подготовки профессиональных кадров, должны обладать равными правами.

Принцип взаимного доверия является необходимым условием для установления партнерских отношений между субъектами взаимодействия. Без доверительных отношений невозможно добиться высокой эффективности совместной деятельности.

Взаимодействие субъектов в процессе подготовки профессиональных кадров для предприятий АПК не должно противоречить российскому законодательству. Соблюдение законодательных норм и правил является обязательным условием осуществления любых видов деятельности на территории Российской Федерации.

Таблица 30 – Принципы взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК

Принципы	Содержание
Равноправия сторон	Все субъекты аграрного профессионального образования, участвующие и взаимодействующие в процессе подготовки профессиональных кадров, должны обладать равными правами.
Взаимного доверия	Взаимное доверие является необходимым условием для установления партнерских отношений между субъектами взаимодействия.
Соблюдения норм законодательства	Взаимодействие субъектов в процессе подготовки профессиональных кадров для предприятий АПК не должно противоречить российскому законодательству.
Деловой направленности взаимодействий	Подразумевает активную совместную деятельность субъектов, направленную на получение результатов состоящих в подготовке специалистов определенных профессий и квалификации, отвечающих запросам предприятий и рынка труда.
Свободы выбора	Партнеры самостоятельно, без вмешательства извне, принимают решения о взаимодействии друг с другом.
Учета специфики деятельности перерабатывающих предприятий	Взаимодействие субъектов должно быть направлено на формирование у студентов компетенций, базирующихся на развитии способностей к применению знаний, умений, навыков, необходимых для осуществления конкретных видов профессиональной деятельности.
Добровольности участия	Взаимодействие субъектов должно осуществляться исключительно на добровольной основе, без применения каких-либо методов силового, экономического или психологического воздействия.
Ответственности за принятые решения	Ответственное отношение субъектов взаимодействия к процессу подготовки квалифицированных кадров, обязательное выполнение достигнутых договоренностей должно быть аксиомой в отношениях партнеров.
Приоритетности примирительных методов и процедур	В случаях возникновения разногласий и конфликтных ситуаций между партнерами примирительные методы и процедуры должны иметь приоритетное значение.
Невмешательство в хозяйственную деятельность партнеров	Партнеры не должны нарушать паритет в отношениях, связанных с подготовкой профессиональных кадров, и вмешиваться в хозяйственную деятельность друг друга.
Обмен информацией	Каждая из сторон процесса взаимодействия должна обладать необходимой информацией о деятельности партнеров, осуществляемой в рамках системы профессионального образования. Субъекты отношений могут обмениваться актуальной и достоверной информацией и иметь возможность знакомиться с отчетами о проводимых мероприятиях.

*Примечание – составлено автором

Принцип деловой направленности взаимодействия подразумевает активное участие субъектов в процессе подготовки профессиональных кадров, направленное на получение эффективного результата от их совместной деятельности, выраженного в повышении качества подготовки специалистов определенной профессии и квалификации, отвечающих запросам рынка труда, общества и государства.

Принцип свободы выбора говорит о том, что партнеры самостоятельно, без постороннего вмешательства, принимают решение о взаимодействии друг с другом. При этом они вправе, без последствий для себя, отказаться от принятого решения, но только в том случае, если это не принесет ущерб общему делу.

Принцип учета специфики деятельности партнеров указывает на то, что взаимодействие субъектов в сфере профессионального образования должно быть направлено на формирование у студентов компетенций, базирующихся на развитии способностей к применению знаний, умений, навыков, полученных в процессе обучения, в каждой конкретной области профессиональной деятельности.

Примерно также работает принцип добровольного участия, на основе которого все общие решения по взаимодействию субъектов аграрного профессионального образования должны приниматься исключительно на добровольной основе, без применения каких-либо из возможных способов силового, экономического или психологического воздействия.

Обязательное выполнение достигнутых договоренностей должно быть аксиомой в отношениях партнеров, в противном случае их взаимодействие вообще теряет какой-либо смысл. Партнеры должны четко понимать, что им придется нести ответственность за принятые решения.

В случае возникновения разногласий и конфликтных ситуаций между партнерами применение примирительных методов и процедур должно иметь приоритетное значение.

Чтобы не нарушать паритет в отношениях, связанных с подготовкой профессиональных кадров, избежать напрасных сомнений и никому ненужных

конфликтных ситуаций партнеры не должны вмешиваться в хозяйственную деятельность друг друга.

Взаимные консультации и переговоры являются неотъемлемой частью совместной деятельности субъектов, позволяющие своевременно реагировать на отклонения от намеченных целей, восполнять информационные пробелы, корректировать вектор общего развития.

Каждая из сторон процесса взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК должна обладать необходимым объемом информации о деятельности партнеров, осуществляемой в рамках системы профессионального образования. Необходимо, чтобы субъекты отношений могли обмениваться актуальной и достоверной информацией и имели возможность знакомиться с отчетами о проводимых мероприятиях, что позволит повысить качественный уровень взаимодействия партнеров.

Каждая из сторон взаимодействия обязана должным образом и с большой ответственностью относиться к взятым на себя обязательствам. Каждый участник системы взаимодействия должен обеспечить внутренний самоконтроль своей деятельности, регулярно проводить оценку ее эффективности. Систематическому контролю и оценке эффективности должна подвергаться вся система взаимодействия.

Соблюдение представленных принципов взаимодействия позволит интегрировать в едином образовательном и информационном пространстве системы подготовки профессиональных кадров интересы различных групп, оказывающих влияние на развитие образовательных процессов и способных предложить эффективную стратегию развития системы аграрного профессионального образования.

Мероприятия, реализуемые в процессе взаимодействия, должны иметь стратегическую направленность и включать решение не только оперативных задач участников партнерства, но и учитывать возможные изменения внешней и внутренней сред предприятия или организации в будущем. Учет возможных изменений и коммерческих рисков в процессе стратегического планирования

может обусловить корректировку стратегических целей, приоритетов развития системы и механизмов их реализации. Чем выше степень согласованности целей партнеров, тем эффективнее их практические действия по решению поставленных задач.

Формирование стабильных и прочных партнерских отношений требует также создания соответствующей законодательной базы, касающейся сферы аграрного производства, разработки и реализации эффективной аграрной политики, основанной на внедрении в сельское хозяйство и агропромышленный комплекс современных инновационных технологий, способствующих росту доходности сельскохозяйственных организаций и агропромышленных предприятий, включая заработную плату их сотрудников.

В процессе «взаимодействия аграрных учебных заведений и хозяйствующих субъектов» целесообразно использовать соответствующие условиям и ситуациям методы данного взаимодействия [31]. При этом под «методами взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК» следует «понимать совокупность приемов и способов их совместной деятельности, включая регламентирование отношений в процессе сотрудничества»[111] партнеров в области подготовки профессиональных кадров [30, 32, 33, 111].

Перечень методов, которые целесообразно применять в процессе взаимодействия субъектов аграрного профессионального образования, может выглядеть следующим образом: убеждение; принуждение; поощрение; взаимные гарантии; взаимные консультации; переговоры; рекомендации; контроль.

Метод убеждения имеет сегодня достаточно широкое применение в отношениях сотрудничества и взаимодействия субъектов в сфере подготовки профессиональных кадров. Он позволяет не только вести конструктивный диалог с потенциальными партнерами, но и склонять их к сотрудничеству и совместной деятельности в процессе подготовки кадров нужной квалификации.

Метод принуждения неприемлем для участников стратегического партнерства, так как деятельность в рамках партнерства строится на основе

принципов равноправия и добровольности, а значит, никто из партнеров не имеет права принуждать другого к нежелательным действиям. Однако в условиях достаточной инертности наших работодателей такой метод может с успехом применяться государством в целях учета интересов всего общества.

Метод поощрения тоже является прерогативой государства, так как ни учебные заведения, ни работодатели не готовы сегодня к поощрениям друг друга. У аграрных учебных заведений нет средств на такую статью расходов, а предприятия АПК сегодня не видят смысла поощрять учебные заведения, которые и сами по себе заинтересованы в организации процесса взаимодействия с работодателями. А вот поощрение работодателей со стороны государства может иметь положительный результат относительно стимулирования предприятий и организаций к установлению сотрудничества с учебными заведениями в отношении подготовки и дальнейшего трудоустройства профессиональных кадров.

Метод взаимных гарантий может применяться внутри процесса взаимодействия аграрных учебных заведений и хозяйствующих субъектов агропромышленного комплекса, а также как элемент внешнего воздействия со стороны государства на указанный процесс. Этот метод дает партнерам уверенность друг в друге и ведет к исполнению намеченных планов совместной деятельности и дальнейшему развитию сотрудничества.

Метод взаимных консультаций позволяет исключить проблемы непонимания между участниками процесса взаимодействия в части специфики профессиональной деятельности партнеров и специфики их совместной работы в области подготовки профессиональных кадров. Кроме того, указанный метод позволяет поднять процесс взаимодействия и отношения сотрудничества на более высокий качественный уровень.

Метод переговоров, как правило, предшествует дальнейшей организации процесса сотрудничества на основе заключенных договоров о совместной деятельности. Этот метод строится на основе диалога сторон в отношении ключевых моментов сотрудничества и способствует установлению согласия

между партнерами. Результатом успешно проведенных переговоров должны явиться договоры и соглашения, которые проходят процесс дополнительного согласования и утверждения их руководителями аграрных образовательных организаций и предприятий АПК.

Метод рекомендаций, на наш взгляд, не так практичен, как многие из представленных методов, и носит необязательный к исполнению характер. Но в совокупности с другими методами он может быть очень полезен и усилит положительный эффект, полученный в результате процесса взаимодействия партнеров.

Взаимный контроль достигнутых договоренностей позволяет своевременно обнаружить отклонения от намеченного курса и внести соответствующие коррективы в процесс взаимодействия участников партнерства, включая процесс подготовки профессиональных кадров. Данный метод позволяет провести сравнительный анализ динамики развития процесса взаимодействия в разные периоды времени.

Государственная поддержка отдельных образовательных учреждений и региональных систем образования, выступающих лидерами инновационных перемен, позволила продемонстрировать новые подходы к реализации современной образовательной политики на практике. Дальнейшая реорганизация системы образования потребует серьезных изменений сферы профессионального образования, привлечения хозяйствующих субъектов АПК и учебных заведений к участию в реализации различных программ и процессов инновационного развития России.

Успешное развитие системы аграрного профессионального образования требует организации взаимодействия субъектов системы по следующим направлениям, представленным на рисунке 9.

Комплекс организационных, экономических, социальных, научно-технических, методических и других мероприятий должен быть четко структурирован по указанным направлениям и видам взаимодействия партнеров.

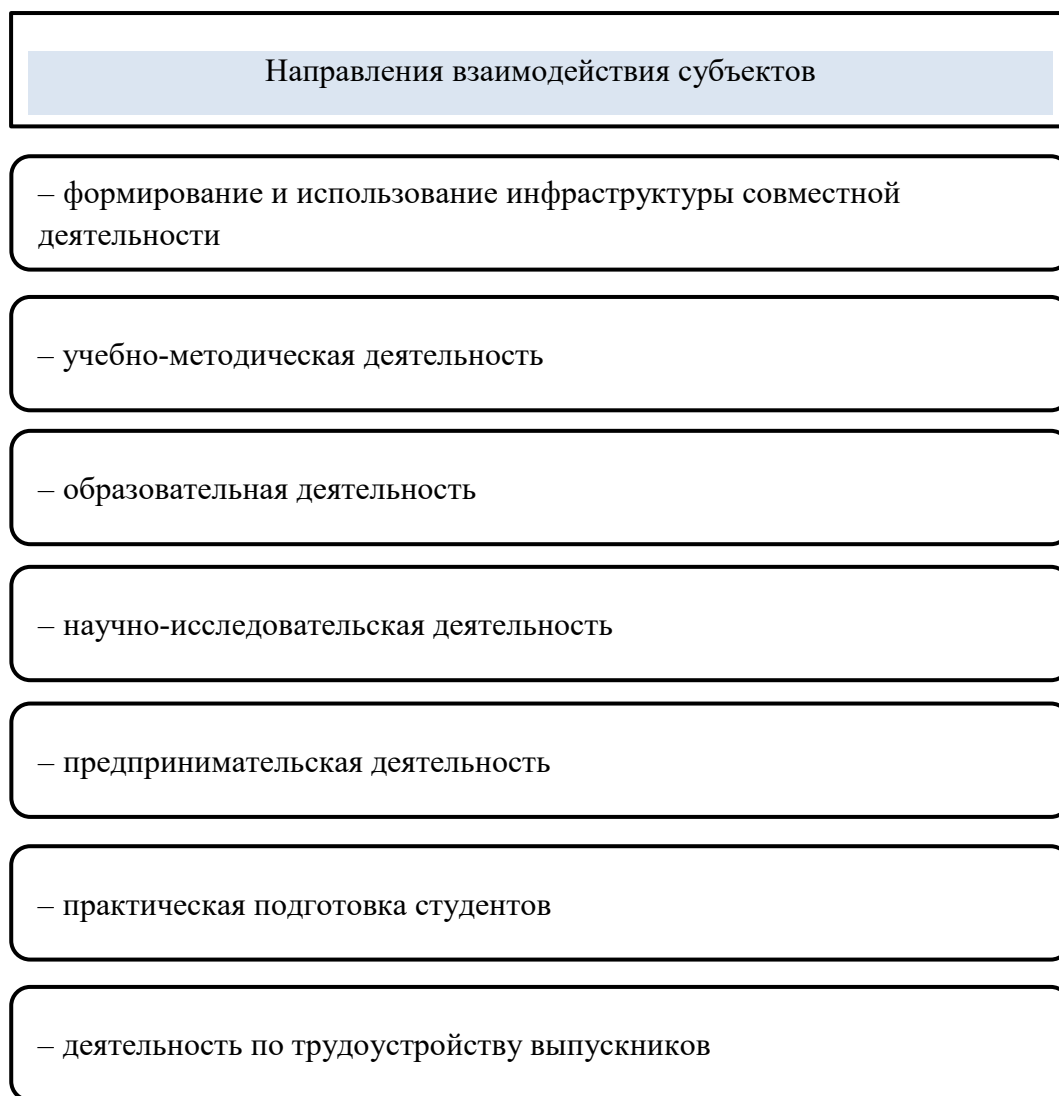


Рисунок 9 – Направления взаимодействия субъектов
аграрного профессионального образования.

*Примечание – составлено автором

Для достижения высокой эффективности взаимодействия образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК необходимо:

- прогнозировать потребности рынка труда при одновременной кооперации образовательных учреждений, перерабатывающих предприятий АПК, информационных агентств и служб занятости населения;
- устранять возникающие диспропорции аграрного профессионального образования и излишнее дублирование в подготовке кадров;

- оптимизировать перечень профессий и специальностей аграрного профессионального образования;
- разрабатывать модели интеграции всех уровней аграрного профессионального образования, обеспечивать многоуровневость высшего образования, включая создание университетских комплексов;
- улучшать материально-техническую базу образовательных организаций системы аграрного профессионального образования;
- создавать условия для непрерывного профессионального роста сотрудников перерабатывающих предприятий, с учетом эффективной системы дополнительного профессионального образования, направленной на обеспечение психологической поддержки населения при смене видов деятельности и карьерном росте;
- обеспечивать постоянное участие работодателей и иных социальных партнеров в решении актуальных проблем, стоящих перед системой аграрного профессионального образования, включая разработку федеральных государственных образовательных стандартов, формирование заказа на подготовку кадров, востребованных на перерабатывающих предприятиях АПК, участие в кадровой политике регионов.

Взаимодействие образовательных организаций и перерабатывающих предприятий в сфере подготовки квалифицированных кадров осуществляется при активном участии целого ряда субъектов, заинтересованных в таком взаимодействии, их взаимных связях и отношениях. Это вызывает необходимость построения модели взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК.

Модель – это упрощенный образ какого-либо реально существующего объекта, процесса или явления, используемый в качестве его «заменителя», сохраняющий важнейшие свойства существующего объекта или системы, предназначенный для их изучения.

Модель взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК – это образ системы взаимодействия

субъектов в процессе подготовки профессиональных кадров для предприятий агропромышленного комплекса, определяющий взаимосвязи между элементами (субъектами) системы, социально-экономические отношения между ними, устанавливающий цели и задачи, определяющий имеющиеся ресурсы и факторы, влияющие на развитие системы.

Модель отражает объединение усилий государства, образовательных организаций, работодателей и общества в подготовке квалифицированных кадров для предприятий АПК. При этом государство возлагает на себя регулирующую функцию и обеспечивает правовые основы организации процесса взаимодействия партнеров на законодательном уровне.

Представленное в модели взаимодействие образовательных организаций и работодателей направлено на реализацию совместных мероприятий по обеспечению подготовки квалифицированных кадров в необходимом количестве и требуемого качества для обеспечения эффективности данной деятельности.

В основе модели взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей - перерабатывающих предприятий АПК лежат принципы согласованности, общности интересов партнеров и равноправного участия каждого из них в функционировании системы подготовки кадров, что возможно в современных условиях на договорной основе.

Модель взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК включает комплекс различных организационных форм субъектов взаимодействия, образовательных организаций, перерабатывающих предприятий АПК, государственных и региональных органов, общественных организаций, субъектов рынка труда.

Данная модель, в нашем представлении, приведена на рисунке 10.

В качестве объекта управления (взаимодействия) можно рассматривать соответствующие процессы взаимодействия предприятий и организаций, участвующих в подготовке профессиональных кадров для перерабатывающих предприятий АПК региона.

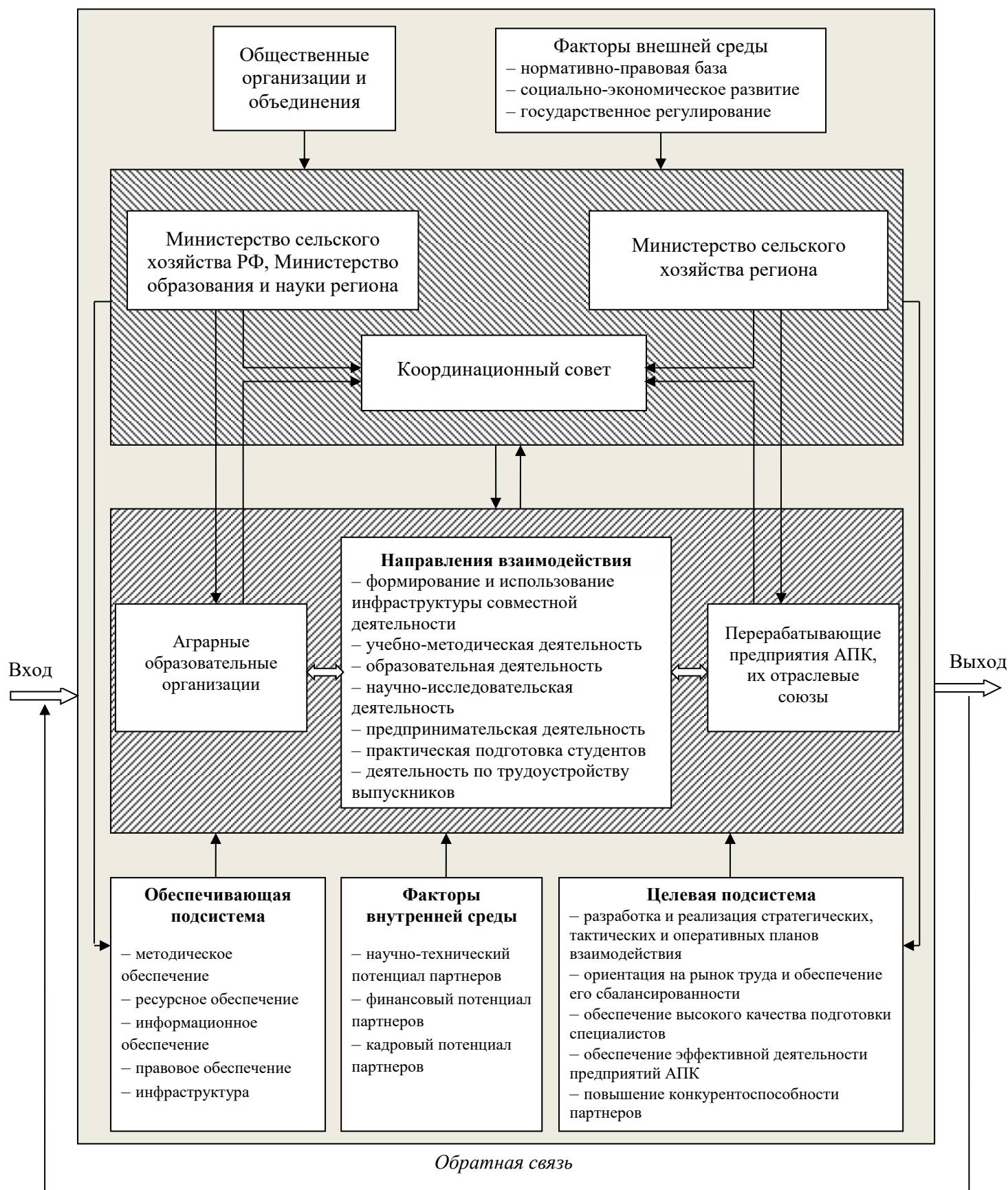


Рисунок 10 – Модель взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК региона.

*Примечание – составлено автором

Центральное место в модели занимают деловые партнеры:

- образовательные организации аграрного профиля системы профессионального образования региона разных уровней (ВО, СПО);
- работодатели – перерабатывающие предприятия и организации агропромышленного комплекса региона, их отраслевые союзы и объединения.

Особое место в модели занимают органы исполнительной власти – Министерство сельского хозяйства РФ, Министерство сельского хозяйства и продовольствия и Министерство образования и науки субъекта федерации как субъекты системы государственного регулирования.

Модель включает рыночные факторы внешней и внутренней среды, оказывающие существенное влияние на эффективность взаимодействия образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК, а именно:

- законодательные акты и нормативно-правовые документы;
- уровень социально-экономического развития территории;
- система государственного стимулирования предприятий - работодателей;
- уровень научно-технического потенциала партнеров;
- финансовые возможности партнеров;
- кадровый потенциал партнеров;
- государственное регулирование взаимодействия партнеров.

Представленная модель является динамической, рассматривающей систему взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК в постоянном изменении и развитии.

Важным элементом модели взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК является Координационный совет (Совет). В состав Совета входят представители образовательных организаций аграрного профессионального образования, представители работодателей – перерабатывающих предприятий АПК и их объединений, представители органов государственной власти и местного самоуправления. К участию в работе Совета могут привлекаться сотрудники региональных служб занятости, работники кадровых агентств, представители

общественных организаций и профессиональных сообществ. Рекомендуемое Положение о Координационном совете приведено в приложении А.

Основной функцией Совета является организация эффективного сотрудничества между аграрными образовательными организациями и работодателями – перерабатывающими предприятиями АПК по всем направлениям взаимодействия, представленным в разработанной модели.

Важной задачей Совета является мониторинг количественного и качественного уровня подготовки квалифицированных кадров для перерабатывающих предприятий АПК региона, составление рейтингов образовательных организаций, включая их образовательные программы, прогнозирование развития рынка трудовых ресурсов, определение объемов и профиля подготовки квалифицированных кадров, разработка рекомендаций, направленных на совершенствование процесса подготовки профессиональных кадров.

Создание и функционирование Совета позволит:

- повысить роль региональных органов власти в функционировании находящихся в регионе организаций высшего профессионального образования в подготовке кадров высшей квалификации для предприятий региона;
- свести до минимума разобщенность между образовательными организациями высшего профессионального образования региона, подчиненными Министерству сельского хозяйства Российской Федерации, и образовательными организациями, подчиненными Министерству образования и науки региона.

Модель взаимодействия образовательных организаций и хозяйствующих субъектов агропромышленного комплекса позволяет представить и уяснить место, и основную роль каждого элемента, установить взаимосвязи и взаимодействия между ними, помогает упорядочить их, что позволяет повысить эффективность функционирования системы профессионального образования аграрного профиля. Она является важной составляющей концепции.

Российская модель взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК имеет определенные особенности, хотя и

использует мировой опыт. Она опирается на общие закономерности и принципы, международные правовые нормы регулирования партнерских отношений. В ней остается ведущая роль государства в процессе регулирования взаимоотношений в сфере подготовки профессиональных кадров. При этом участие профессиональных союзов и объединений работодателей в процессе подготовки кадров не имеет четких границ, а взаимоотношения субъектов системы профессионального образования не обладают прочной нормативно-правовой базой и отличаются несовершенством законодательных актов.

Взаимодействие аграрных учебных заведений и перерабатывающих предприятий АПК в сфере подготовки профессиональных кадров, на наш взгляд, должно строиться на основе плюрализма мнений, где интересы и ценности субъектов могут различаться. Тем не менее, согласие достижимо, его следует обеспечивать за счет компромиссов и выработки приемлемых решений, принимаемых всеми участниками процесса взаимодействия. Отношения между субъектами в таких условиях должны строиться с опорой на общие цели и согласованность интересов. Реализация концепции взаимодействия образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК требует формирования и использования соответствующего механизма.

3.2 Механизм взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК

Механизм взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК «предназначен для обеспечения их успешного взаимодействия и достижения поставленных целей. Механизм формируется на основе прямых и косвенных контактов между субъектами, подлежащих государственному регулированию» [30, 31, 32].

Можно привести различные определения понятия «механизм» в соответствии с их авторской принадлежностью (таблица 31).

Таблица 31 – Определения понятия «механизм»

Автор	Определение
Энциклопедический словарь	Механизм - система тел, предназначенных для преобразования движения одного или нескольких тел в требуемые движения других тел [150]
Ожегов С.И. Ефремова Т.Ф.	Механизм - система или устройство, определяющие порядок какого-либо вида деятельности или процесса [57, 93]
Экономический словарь	Хозяйственный механизм – совокупность организационных структур, конкретных форм и методов управления, а также правовых норм, с помощью которых реализуются действующие в конкретных условиях экономические законы, процесс воспроизводства [149]
Современный экономический словарь Райзберг Б.А.	Механизм экономический - совокупность методов и средств воздействия на экономические процессы, их регулирование [105]
Зайцева О.А., Радугин А.А., Радугин К.А., Рогачева Н.И.	Механизм управления – организация воздействий направленных на подчиненных, с целью заставить их работать на достижение общей цели [61]
Ричард Л. Дафт	Механизм управления – совокупность действий и методов воздействия на деятельность людей с целью побуждения их к достижению организационных целей [49]
Неверов А.В. Вершигора Е.Е.	Механизм управления – это определенный порядок, совокупность действий административного органа управления, направленных на людей и социальные системы, с целью организации их совместной деятельности для достижения намеченных результатов [90]
Гупанова Ю.Е. Хазан М.Г.	Механизм управления – целенаправленный процесс решения задач функционирования системы управления на основе устойчивой совокупности методов, норм и правил формирования и регулирования отношений элементов организационной структуры [48, 133]
Шевцова О.Н. Кузнецов И.А.	Механизм управления – это система управленческого воздействия на модернизирующиеся экономические отношения между субъектами управления, ведущими целенаправленную деятельность по управлению организацией на основе различных методов [147, 71]

*Примечание – составлено автором по данным [48, 49, 57, 61, 71, 90, 93, 105, 133, 147, 149, 150]

Опираясь на определения, представленные в таблице, можно сформировать собственный взгляд на сущность и содержание механизма взаимодействия субъектов в сфере аграрного профессионального образования.

Взаимодействие аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК в рассматриваемом механизме строится на основе договорных отношений между участниками процесса взаимодействия. Эти

отношения подразумевают заключение договоров по каждой из форм возможного сотрудничества. При этом участники процесса взаимодействия признаются партнерами. Их взаимодействие реализуется на основе принципа добровольного участия субъектов в процессе подготовки профессиональных кадров.

Взаимоотношения партнеров строятся на условиях равноправия, обоюдной заинтересованности, соблюдения законодательства. Основным документом, регулирующим взаимоотношения партнеров, выступает договор о совместной деятельности, структура которого отражает круг участников сотрудничества, формы, методы, порядок организации взаимодействия партнеров по каждому из видов совместной деятельности.

С учетом этого предлагается следующее определение: «Механизм взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК – это форма взаимодействия субъектов аграрного профессионального образования, основанная на договорных отношениях и индивидуальном подходе, обладающая системными свойствами, включая целевую направленность, использующая соответствующие функции и методы, призванная осуществлять подготовку квалифицированных кадров, удовлетворять потребности в них перерабатывающих предприятий АПК, привлекая для этого необходимые ресурсы».

Механизм взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК, объединяющий их усилия в процессе подготовки профессиональных кадров, должен включать:

- образовательные организации, которые берут на себя обязательства и несут социальную ответственность по вопросу подготовки профессиональных кадров, соответствующих запросам работодателей;

- работодателей, которые оказывают различные виды поддержки образовательных организаций в обмен на возможность участвовать в процессе подготовки профессиональных кадров и осуществлять как количественный, так и качественный контроль уровня подготовки будущих специалистов;

– государство, которое берет на себя обязательства по стимулированию субъектов к участию в процессе подготовки профессиональных кадров и осуществляет правовое регулирование их взаимодействия.

«Механизм взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК, действие которого направлено на обеспечение подготовки профессиональных кадров и их трудоустройство в соответствии с полученной специальностью и индивидуальными способностями» [30, 31, 32], представлен на рисунке 11. Отличительными особенностями такого механизма являются: договорные отношения; обоюдная заинтересованность партнеров в повышении качества подготовки специалистов, влияющая на престиж учебного заведения и на производительность труда на предприятиях работодателей; единое образовательное пространство, позволяющее согласовывать интересы участников взаимодействия и устранять диспропорцию профессиональных кадров на рынке труда. Взаимодействие указанных субъектов должно иметь характер стратегического партнерства, то есть долговременной взаимовыгодной совместной деятельности по комплексному решению задач подготовки адаптированных к научным, технологическим, производственным процессам специалистов, с одной стороны, и развитию единого научно-технического и инновационного потенциала и действующих научно-образовательных школ, с другой.

При этом интересы участников партнерства приобретают четкую направленность. Так, интерес образовательных организаций в «процессе взаимодействия – это клиентоориентированность образовательных услуг, формирование у студентов компетенций, соответствующих требованиям работодателей, гарантированность трудоустройства выпускников» [24].

Работодатель при этом стремится к сокращению расходов на содержание собственных центров подготовки профессиональных кадров и систему адаптации новых сотрудников к трудовой деятельности на предприятии, хочет иметь возможность участвовать в процессе формирования профессиональных компетенций будущих работников [там же].

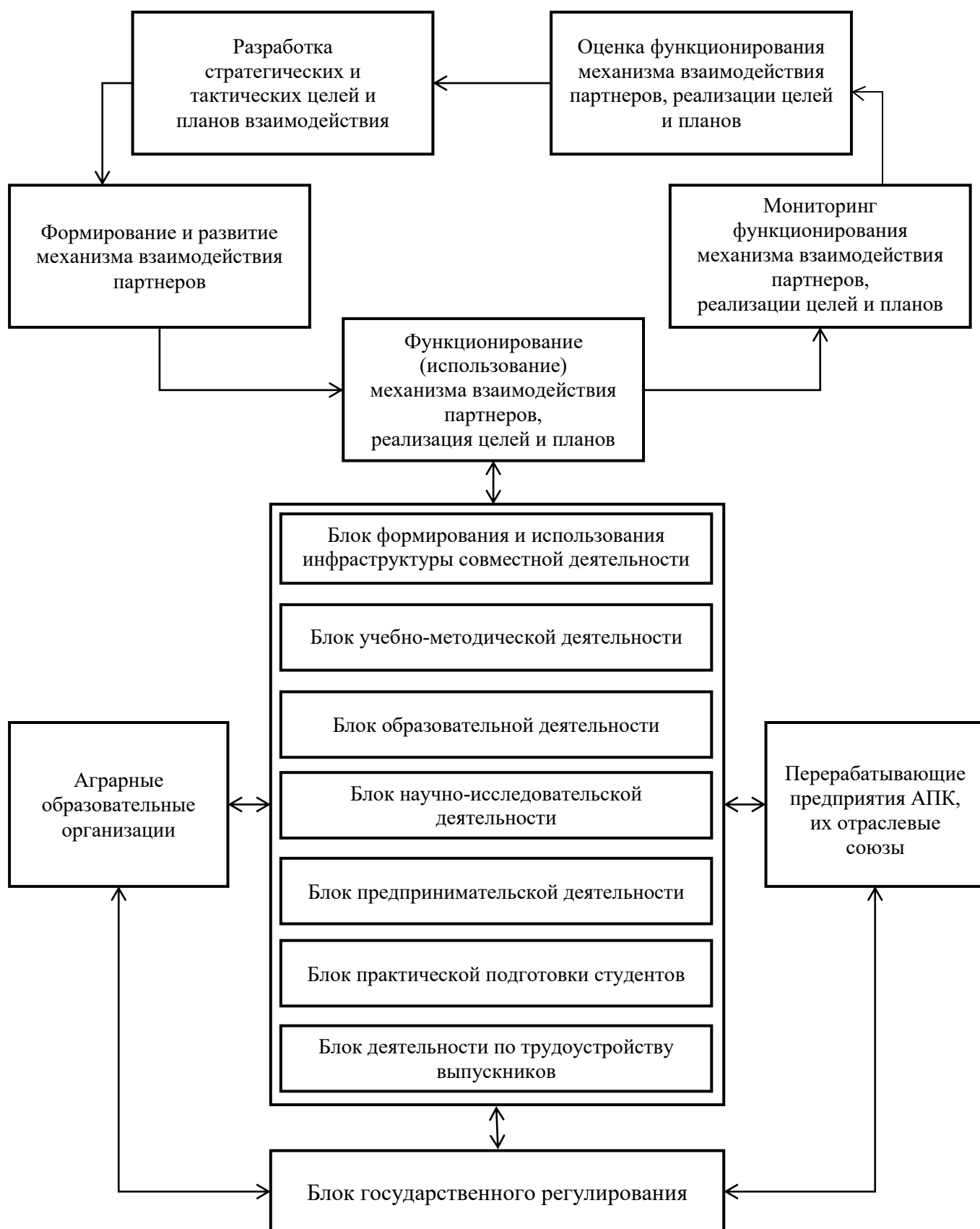


Рисунок 11 – Механизм взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК региона.

*Примечание – составлено автором

Механизм взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК целесообразно делить на блоки, каждый из которых включает определенные виды деятельности.

Так, блок учебно-методической деятельности включает: разработку образовательных программ в соответствии с профилем предприятия; участие предприятий – партнеров в учебно-методической работе образовательной организации, включая разработку учебно-методических комплексов и учебных пособий; разработку комплекса компетенций молодого специалиста.

Блок формирования инфраструктуры совместной деятельности включает: заключение и реализацию договоров сотрудничества между аграрными образовательными организациями и перерабатывающими предприятиями АПК; организацию представительств и кафедр образовательных организаций на предприятиях партнеров; материальную поддержку образовательных организаций предприятиями – партнерами; оснащение учебных заведений по профилю обучения студентов и специалистов предприятия, включая обеспечение возможности выполнения научно-исследовательских работ; приобретение и передача образовательным организациям современного оборудования и информационной техники, выделение средств на их приобретение; создание совместных научно – образовательных структур; организацию процесса информационного обмена.

Блок образовательной деятельности включает: оплату обучения студентов предприятиями – партнерами на основе целевой контрактной подготовки кадров; участие представителей предприятий в процессе выполнения курсовых и дипломных работ студентов, включая разработку тем; участие представителей предприятий в защите курсовых и дипломных работ студентов; повышение квалификации преподавателей на предприятиях – партнерах в условиях реального производства, а сотрудников предприятий в образовательных учреждениях; участие представителей предприятий в учебном процессе в качестве преподавателей; участие сотрудников предприятия в организации и проведении студенческих соревнований и олимпиад; участие представителей предприятий в

итоговой аттестации выпускников образовательной организации; анализ и оценку качества обучающих программ и процесса подготовки профессиональных кадров в соответствии с профилем предприятия; участие профессорско-преподавательских кадров учебного заведения в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства на предприятиях – партнерах.

Блок научно-исследовательской деятельности включает: финансовую поддержку предприятиями – партнерами научно-исследовательской работы (НИР) образовательных организаций; организацию и руководство НИР студентов; поощрительные денежные выплаты студентам, отличившимся в НИР; участие предприятий в НИР образовательной организации и НИР студентов; выполнение научных исследований и технологических разработок по заказам предприятий – партнеров; участие предприятий в совместной работе по получению научных грантов; создание рабочих групп для проведения совместных НИР; организацию научных и научно-практических конференций (семинаров); совместную деятельность по изданию научных работ.

Блок предпринимательской деятельности включает: деятельность по организации и реализации совместных бизнес – проектов; участие студентов и преподавателей образовательной организации в реализации бизнес – проектов предприятий – партнеров.

Блок практической подготовки студентов включает: организацию баз практики студентов на предприятиях партнеров; организацию практики студентов на предприятиях партнеров; организацию временной работы студентов.

Блок деятельности по трудоустройству выпускников включает: проведение совместных мероприятий по презентации предприятий – партнеров; проведение дней карьеры, ярмарок вакансий; экскурсии студентов и выпускников образовательных организаций на предприятия; проведение круглых столов и других встреч с работодателями; трудоустройство выпускников на предприятия-партнеры; формирование и использование резерва кадров из числа студентов на предприятии; содействие адаптации выпускников на предприятии.

Механизм взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК должен обладать системными свойствами. Это означает, что успешное функционирование механизма предполагает наличие устойчивых связей между указанными блоками и соответствующими им видами деятельности, более того, взаимодействие отмеченных элементов должно обладать синергетическим эффектом, подразумевающим взаимное усиление деятельности данных блоков.

Так, результаты научно-исследовательской деятельности преподавателей и студентов образовательной организации в целях повышения качества подготовки специалистов целесообразно активно использовать в учебно-методической и образовательной деятельности по обучению студентов.

Практическую подготовку студентов целесообразно увязать с деятельностью по их дальнейшему трудоустройству. Такая взаимосвязь существенно упростит и сократит адаптацию выпускников к рабочему процессу на месте их будущей трудовой деятельности.

Деятельность по формированию и развитию инфраструктуры совместной деятельности участников аграрного профессионального образования логично увязать с предпринимательской деятельностью субъектов, в рамках которой предусмотрено создание совместных бизнес-структур и реализация совместных бизнес-проектов.

Для успешного взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК, эффективного функционирования указанного механизма, придания им целенаправленности и ориентации их на общественные потребности системы целесообразно включить в данный механизм блок государственного регулирования.

При этом блок государственного регулирования может содержать: бюджетное финансирование образовательной деятельности, аккредитацию основных профессиональных образовательных программ, целевую подготовку профессиональных кадров, контроль за соблюдением законодательства РФ в сфере профессионального образования, разработку и реализацию

государственных и региональных программ развития и поддержки системы профессионального образования.

Государство должно стимулировать приобретение и передачу перерабатывающими предприятиями АПК образовательным организациям аграрного профиля современного оборудования и информационную технику, а также выделение средств на приобретение такого оборудования и техники.

В условиях низкой доходности агропромышленных предприятий государство может и должно применять методы, мотивирующие молодежь на работу в предприятиях АПК регионов. Правительствам регионов необходимо предусмотреть возможность выделения денежных средств из региональных бюджетов на финансирование следующих мероприятий:

- приобретение или строительство благоустроенного жилья для молодых специалистов, идущих на работу в агропромышленные предприятия;
- осуществление единовременных выплат (подъемных) при заключении между ними и предприятиями АПК трудовых контрактов;
- ежемесячные субсидии агропромышленным предприятиям на доплаты молодым специалистам и работникам агропромышленных предприятий, доводящие их зарплаты до уровня средней зарплаты по экономике региона;
- обеспечение работников предприятий АПК и членов их семей детскими садами, школами, больницами, поликлиниками, спортивными сооружениями и досуговыми центрами.

Конкретные меры и объемы, выделяемых денежных средств, в разных регионах могут быть различными, в зависимости от возможностей региональных бюджетов и кадровых потребностей агропромышленных предприятий.

Важно, чтобы эти меры поддержки по своему объему и значению были существенными не только в глазах молодых специалистов, но и опытных работников агропромышленных предприятий. Данные меры позволят увеличить приток молодых специалистов на предприятия АПК и снизить текучесть кадров среди опытных сотрудников.

При осуществлении государственного регулирования процесса подготовки квалифицированных кадров для перерабатывающих предприятий АПК, по нашему мнению, целесообразно использование рекомендательных методов, основанных главным образом на неформальных отношениях широко применяемых в мировой практике. Так, органам системы государственного управления всех уровней следует давать рекомендации предприятиям и организациям АПК, указывать им на необходимость и эффективность взаимодействия с образовательными учреждениями аграрного профиля, активного участия в подготовке квалифицированных кадров, что позволит им существенно улучшить их человеческий капитал.

Важными составляющими механизма взаимодействия партнеров в сфере подготовки аграрных профессиональных кадров являются следующие документы:

- программа формирования и развития системы взаимодействия аграрных образовательных организаций и хозяйствующих субъектов АПК;
- нормативно-правовая база, включающая законодательные акты и нормативно-правовую документацию, направленную на поддержку системы взаимодействия субъектов в сфере аграрного профессионального образования;
- методические материалы по формированию и развитию системы взаимодействия субъектов в сфере аграрного профессионального образования;
- стратегии развития системы взаимодействия партнеров;
- положение о координационном совете по взаимодействию партнеров.

Деятельность по взаимодействию аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК, можно рассматривать, как процесс, включающий несколько этапов, представленных в таблице 32.

Использование механизма взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК позволяет четко структурировать порядок взаимодействия партнеров, участвующих в процессе подготовки профессиональных кадров аграрного профиля, с учетом стоящих перед ними задач, целей и приоритетов, учитывая интересы каждого участника.

Таблица 32 – Этапы и содержание процесса взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК

Этапы	Содержание
Разработка стратегических и тактических целей и планов взаимодействия	– сбор и анализ информации об уровне текущего взаимодействия участников системы подготовки профессиональных кадров аграрного профиля; – сбор и анализ информации о потребностях перерабатывающих предприятий АПК в профессиональных кадрах; – оценка текущего состояния системы подготовки профессиональных кадров аграрного профиля; – разработка стратегических и тактических планов взаимодействия партнеров.
Формирование и развитие механизма взаимодействия партнеров	– разработка методических материалов и организационно – правовых документов; – определение потенциальных партнеров; – анализ научно-технического уровня и финансовых возможностей участников взаимодействия; – заключение договоров о долгосрочном сотрудничестве.
Функционирование (использование) механизма взаимодействия партнеров, реализация целей и планов	– организация информационного обмена между субъектами системы взаимодействия; – организация представительств учебных заведений на предприятиях партнеров; – организация совместной деятельности субъектов взаимодействия.
Мониторинг функционирования механизма взаимодействия партнеров, реализации целей и планов	– сбор и анализ информации о реализации намеченных планов и договоренностей партнеров; – корректировка отклонений, допущенных при реализации планов и договоренностей партнеров; – составление рейтингов образовательных организаций и программ подготовки профессиональных кадров.
Оценка функционирования механизма взаимодействия партнеров, реализации целей и планов	– разработка методики оценки результативности взаимодействия субъектов; – определение показателей результативности взаимодействия субъектов; – расчет коэффициентов результативности взаимодействия субъектов; – определение общего уровня результативности взаимодействия субъектов.

*Примечание – составлено автором

Возможности, предоставляемые взаимодействием аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК, представлены в таблице 33.

Таблица 33 – Возможности, предоставляемые взаимодействием аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК

Направления взаимодействия	Возможности, предоставляемые взаимодействием аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК
Формирование и использование инфраструктуры совместной деятельности	Развитая инфраструктура совместной деятельности позволяет объединять участников аграрного профессионального образования в единое образовательное пространство, расширять количество видов взаимодействия субъектов, согласовывать их интересы, повышать качество подготовки профессиональных кадров для предприятий АПК.
Учебно-методическая деятельность	Обучение студентов в соответствии с учебно-методическими материалами, разработанными при непосредственном участии работодателей и максимально учитывающими их запросы и требования, позволяет готовить востребованных перерабатывающими предприятиями специалистов.
Образовательная деятельность	Участие сотрудников предприятий – партнеров в обучении студентов в качестве преподавателей, участие их в спортивной и творческой жизни студентов, в выполнении курсовых и дипломных работ, итоговой аттестации выпускников позволяет повышать качество обучения студентов и подготовки специалистов. Повышение квалификации сотрудников предприятий в учебных заведениях позволяет поднимает их образовательный и профессиональный уровни.
Научно-исследовательская деятельность	Осуществление образовательными организациями актуальных, востребованных перерабатывающими предприятиями и имеющих практическую направленность исследований и технологических разработок при финансовой поддержке предприятиями – партнерами и их участии в данных работах позволяет повышать эффективность функционирования перерабатывающих предприятий, осуществлять подготовку специалистов, владеющих современными методами прикладных исследований.
Предпринимательская деятельность	Реализация преподавателями и студентами бизнес-проектов и бизнес-идей при непосредственном участии сотрудников предприятий – партнеров позволяет субъектам взаимодействия получать экономический эффект, студентам и преподавателям – навыки предпринимательской деятельности.
Практическая подготовка студентов	Практическая подготовка студентов дает им навыки и компетенции, необходимые для дальнейшей профессиональной деятельности, что позволяет образовательным организациям выпускать, а перерабатывающим предприятиям - получать специалистов, максимально подготовленных к работе на современных предприятиях.
Деятельность по трудоустройству выпускников	Комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство выпускников, позволяет аграрным образовательным организациям увеличить долю выпускников, трудоустроенных по профилю полученной специальности, а перерабатывающим предприятиям – укомплектовать кадровый состав квалифицированными специалистами, успешно их адаптировать. Целевая контрактная подготовка кадров позволяет обеспечивать предприятия АПК квалифицированными кадрами.

*Примечание – составлено автором

Необходимым условием успешного формирования и функционирования данного механизма является предварительное исследование ряда социально-экономических характеристик АПК субъекта федерации, в том числе анализ структуры и текущего состояния агропромышленного комплекса, изучение ситуации на рынке труда региона, исследование системы аграрного профессионального образования, выявление проблем агропромышленного комплекса и разработка приоритетных направлений его развития [28].

Эффективное функционирование разработанного механизма требует регулярного анализа потребностей работодателей – перерабатывающих предприятий АПК в квалифицированных кадрах, что делает целесообразным создание в аграрных образовательных организациях специальных служб содействия трудоустройству выпускников, решающих соответствующие своему направлению деятельности задачи, включая вопросы, связанные с развитием взаимодействия партнеров (рисунок 12).

Задачи службы содействия трудоустройству выпускников

- анализ потребностей работодателей – перерабатывающих предприятий АПК в квалифицированных кадрах;
- заключение договоров о совместной деятельности по блокам (направлениям) механизма взаимодействия партнеров;
- организация совместной деятельности партнеров по согласованным направлениям взаимодействия;
- разработка моделей и механизмов интеграции образовательной и производственной деятельности в рамках партнерства с профильными предприятиями-работодателями и научными организациями;
- разработка методов стратегического планирования объема и структуры подготовки высококвалифицированных специалистов;
- анализ востребованности выпускников учебного заведения, а также их способности к профессиональной адаптации и карьерному росту;
- разработка и составление прогнозов текущего состояния и перспективного развития рынка труда.

Рисунок 12 – Задачи службы содействия трудоустройству выпускников.

*Примечание – составлено автором

При этом анализ востребованности выпускников позволит учебному заведению своевременно изменять структуру образовательных услуг и количество выпускаемых специалистов определенной квалификации, в соответствии с запросами работодателей, вводить в образовательные программы новые дисциплины и технологии обучения и, вследствие этого, уверенно себя чувствовать в современных условиях рыночной конкуренции. Образовательные организации смогут определять, какие специальности и квалификации востребованы на рынке труда, а предприятиям не придется заниматься переподготовкой молодых специалистов. Однако, при этом необходимо учитывать, что «покупатели» на рынке труда предъявляют высокие требования не только к уровню теоретических знаний потенциальных работников, но и к их профессиональным компетенциям, коммуникабельности и ответственности.

С целью формирования у выпускников аграрных образовательных организаций комплекса навыков, пользующихся спросом у работодателей, необходимо переориентировать систему аграрного профессионального образования на запросы рынка труда.

Эффективным методом воздействия на учебные заведения может выступить система стимулирования, специально разработанная для решения данного вопроса. В качестве методов стимулирования могут быть использованы оценка качества образовательных программ и итоговых результатов обучения студентов и выпускников, практика вознаграждения лучших по итогам мониторинга образовательных организаций. У работодателей при этом должна появиться прямая заинтересованность в организации сотрудничества с системой профессионального образования по вопросам подготовки и переподготовки кадров для своих предприятий, а также активное участие в учебном процессе. В качестве стимулов для работодателей должны выступить полномочия, позволяющие участвовать в управлении системой аграрного профессионального образования, и возможность активного воздействия на процесс подготовки кадров.

Необходимо повысить потенциал аграрных образовательных организаций, включая материально-техническую базу, профессорско-преподавательский состав, методический инструментарий. Это должно выразиться в росте количества и качества образовательных программ, вовлечении действующих профессионалов бизнеса в учебный процесс, сближении практики управления системой профессионального образования и практики управления предприятиями реального сектора экономики. Требуется повысить профессионализм преподавателей за счет обучения их новейшим методикам формирования практических навыков и компетенций студентов.

Создание современной информационной системы с базами данных о состоянии и перспективах развития рынка труда, а также о состоянии рынка образовательных услуг и уровне качества профессионального образования представляется актуальной и своевременной задачей. Такая система должна упростить доступ участников процесса профессиональной подготовки кадров к актуальной и достоверной информации, на основе анализа которой студенты и сотрудники предприятий смогут выстроить собственные образовательные и карьерные траектории, а учебные заведения смогут формировать свои образовательные программы, ориентируясь на существующие и перспективные потребности предприятий. Работодатели смогут получить достоверную информацию по вопросу качества образовательных программ любого из участников рынка образовательных услуг.

Для обеспечения высокой эффективности процесса взаимодействия субъектов необходимо активизировать работу не только по согласованию и подписанию договоров о сотрудничестве, но и по реализации положений этих договоров на практике. Взаимодействие должно быть основано не столько на спонсорстве предприятий в отношении учебных заведений, сколько на взаимовыгодном партнерстве. Данная многогранная деятельность по осуществлению взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК требует объективной оценки.

Считаем, что внедрение предложенного механизма взаимодействия субъектов аграрного профессионального образования будет способствовать трудоустройству выпускников аграрных образовательных организаций в соответствии с полученной специальностью, что повлияет на рост объемов производства продукции агропромышленных предприятий региона.

Так, в Пермском крае в 2019 году показатель трудоустройства выпускников аграрных образовательных организаций высшего образования составил 75,0%, среднего профессионального образования – 55,0%. Около 20,0% выпускников СПО продолжили обучение на следующей ступени высшего образования или ушли в армию. При этом обучение студентов по специальностям аграрного профиля было обеспечено на 90,0% бюджетным финансированием. Это значит, что не менее 15,0% выпускников предпочли остаться без работы вместо того, чтобы связать свою трудовую деятельность с предприятиями агропромышленного комплекса региона. Кроме того, около половины выпускников трудоустроились на предприятиях, деятельность которых не связана с агропромышленным производством и не соответствует профилю их подготовки.

После внедрения в систему аграрного профессионального образования механизма взаимодействия образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК ожидаемый рост трудоустройства выпускников аграрных учебных заведений составит, по нашим расчетам, около 15,0%.

Рост трудоустройства выпускников образовательных организаций в соответствии с полученной специальностью вызовет рост объемов производства продукции, производимой данными предприятиями региона.

В таблице 34 представлены данные о производительности труда работников мясоперерабатывающих предприятий Пермского края в 2019 году.

Из данных таблицы видно, что суммарный объем производства продукции, исследуемых мясоперерабатывающих предприятий Пермского края, в 2019 году составил 12086703 тысячи рублей, при общей численности сотрудников этих предприятий 4154 человека. Средняя производительность труда работников указанных предприятий составила:

$$\frac{12086703}{4154} = 2910 \text{ (тыс. руб.)}$$

Численность выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования Пермского края, по направлению подготовки «Переработка мяса и птицы» в 2019 году составила 108 человек. Из них в течение года после выпуска трудоустроилось 36 выпускников ВО и 33 выпускника СПО, 12 выпускников СПО продолжили свое обучение на следующей ступени высшего образования или ушли в армию.

Таблица 34 – Производительность труда работников мясоперерабатывающих предприятий Пермского края, 2019 г.

Наименование предприятия	Объем производства продукции, тыс. руб.	Среднесписочная численность работников, чел.	Производительность труда, тыс. руб. / чел.
АО «Птицефабрика «Пермская»	4 462 442	1916	2329
ЗАО «Птицефабрика «Чайковская»	864 340	444	1947
ООО «Мясокомбинат «Кунгурский»	4 382 343	628	6978
ООО «Куединский мясокомбинат»	581 821	623	932
АО «Пермский мясокомбинат»	1 112 548	272	4090
ЗАО «Агрофирма «Мясо»	588 161	226	2602
ОАО «Соликамский мясокомбинат»	95 048	45	2112
Итого:	12 086 703	4154	2910

*Примечание – составлено автором по данным [109, 189]

Ожидается, что после внедрения в действие механизма взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК численность трудоустроенных выпускников ВО и СПО, направления подготовки «переработка мяса и птицы», увеличится на 16 человек. Дополнительный объем производства продукции, производимой мясоперерабатывающими предприятиями Пермского края, составит:

$$16 \times 2910 = 46560 \text{ (тыс. руб.)}$$

С учетом своей универсальности разработанный механизм взаимодействия субъектов аграрного профессионального образования может быть применен ко всей системе подготовки профессиональных кадров аграрного профиля. В таком случае ожидаемый рост (15,0%) трудоустройства выпускников аграрных образовательных организаций, с учетом того, что общая численность выпускников ВО и СПО аграрного профиля составляет около 3000 человек в год, составит 450 человек. Дополнительный объем производства продукции, производимой агропромышленными предприятиями Пермского края, составит:

$$450 \times 2910 = 1309500 \text{ (тыс. руб.)}$$

Следует заметить, что финансовая основа для подготовки квалифицированных кадров аграрного профиля в виде затрат на оплату бюджетных мест в аграрных образовательных организациях уже заложена. Дополнительным стимулом и поддержкой в этом направлении может стать договор целевой контрактной подготовки специалистов аграрного направления, в соответствии с которым выпускник, окончивший учебное заведение на бюджетной основе обязан отработать на конкретном предприятии определенное количество лет, и только после этого он сможет принимать самостоятельное решение о своей дальнейшей трудовой деятельности.

3.3 Оценка взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК

Важным этапом исследования вопросов взаимодействия образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК в сфере подготовки профессиональных кадров является разработка методики оценки совместных действия указанных субъектов.

Вопросы оценки результатов взаимодействия образовательных организаций

и предприятий АПК анализируются и широко обсуждаются. Тем не менее, как показало изучение специальных источников, в настоящее время отсутствуют методики и критерии оценки данных взаимодействий.

Следует учитывать, что взаимодействие образовательных организаций, перерабатывающих предприятий АПК и других субъектов в процессе подготовки квалифицированных кадров осуществляется ими с целью получения тех или иных положительных результатов.

Участниками процесса взаимодействия в области подготовки профессиональных кадров аграрного профиля являются:

- образовательные организации аграрного профессионального образования;
- студенты и выпускники образовательных организаций аграрного профессионального образования;
- предприятия, организации АПК, выступающие в качестве работодателей;
- государство, выступающее в качестве заказчика образовательных программ и профессиональных кадров.

Образовательные организации, при условии высокого качества подготовки студентов и высокого показателя трудоустройства выпускников получают выгоду в виде повышения собственного имиджа и конкурентоспособности. Организация, которая готовит грамотных, обладающих высоким уровнем компетенций специалистов, которые пользуются спросом на рынке труда, имеет возможность повысить требования конкурсного отбора абитуриентов.

Студенты и выпускники получают выгоду в виде высокого уровня качества профессиональной подготовки, выраженного в полученных качественных теоретических знаниях и практических навыках и, как следствие, росте собственной конкурентоспособности на рынке труда. Выпускник, получивший качественное профессиональное образование, имеет возможность выгодно продать свои способности на рынке труда.

Предприятия и организации, получая в свое распоряжение грамотных и профессионально подготовленных специалистов, сокращают издержки на переподготовку и дополнительное обучение новых сотрудников. Кроме того,

хорошо подготовленный специалист, работающий по специальности, приносит пользу не только предприятию или организации, но и государству.

Государство, повышая уровень трудоустройства выпускников образовательных организаций по специальности, соответствующей профессии полученной ими в процессе обучения, оправдывает свои финансовые вложения в образование студентов в сфере подготовки профессиональных кадров, снижает уровень социальной напряженности на рынке труда и в обществе, повышает свою экономическую стабильность.

Важное теоретическое и практическое значение имеет определение результатов взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК. Показатели результатов их взаимодействия дают возможность оценить уровень взаимодействия партнеров, определяющий эффективность подготовки профессиональных кадров.

В процессе исследования разработана методика оценки взаимодействия определенной образовательной организации и работодателей. Она предусматривает оценку каждого отдельно взятого блока механизма взаимодействия образовательной организации и работодателей (каждого отдельного направления взаимодействия), а также суммарную оценку (показатель) всех блоков механизма взаимодействия партнеров (всех направлений взаимодействия в совокупности).

При этом рассматриваются следующие блоки (направления) механизма взаимодействия:

1. Блок формирования и использования инфраструктуры совместной деятельности.
2. Блок учебно-методической деятельности.
3. Блок образовательной деятельности.
4. Блок научно-исследовательской деятельности.
5. Блок предпринимательской деятельности.
6. Блок практической подготовки студентов.
7. Блок деятельности по трудоустройству выпускников.

При оценке взаимодействия субъектов следует использовать следующие показатели (таблица 35).

Таблица 35 – Оценка взаимодействия партнеров

Направления взаимодействия	K	Fact	Max	W
Блок формирования и использования инфраструктуры совместной деятельности	K1	A	N	W1
Блок учебно-методической деятельности	K2	B	N	W2
Блок образовательной деятельности	K3	C	N	W3
Блок научно-исследовательской деятельности	K4	D	N	W4
Блок предпринимательской деятельности	K5	E	N	W5
Блок практической подготовки студентов	K6	F	V	W6
Блок деятельности по трудоустройству выпускников	K7	G	H	W7

*Примечание – составлено автором

Здесь: А, В, С, D, Е – количество предприятий – партнеров по соответствующим видам взаимодействия;

N – общее (возможное) количество предприятий – партнеров региона;

F – количество студентов, прошедших практику на предприятиях – партнерах;

G – количество выпускников, трудоустроенных на предприятиях – партнерах;

V – общее количество студентов, прошедших практику;

H – общее количество выпускников;

W – весовой коэффициент отдельного блока (направления) взаимодействия партнеров, отражающий его значимость и определяемый экспертным путем (от 0 до 1).

Коэффициент конкретного вида взаимодействия образовательной организации и работодателей (K) можно рассчитать как отношение фактически полученных результатов (Fact) к максимально возможным результатам

взаимодействия (Max), умноженное на весовой коэффициент (W):

$$K = \frac{Fact}{Max} \times W \quad (1)$$

Суммарный коэффициент взаимодействия партнеров можно рассчитать по формуле: $\sum Ki = K1 + K2 + K3 + K4 + K5 + K6 + K7$

Общий или интегральный показатель взаимодействия партнеров (R) можно определить по следующей формуле:

$$R = \frac{\sum Ki}{\sum Wi} \quad (2)$$

где, Ki – i -тый коэффициент взаимодействия образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК;

Wi – i -тый весовой коэффициент отдельного блока (направления) взаимодействия партнеров.

При этом предлагается использовать шкалу оценки уровней взаимодействия партнеров (таблица 36).

Таблица 36 – Шкала оценки уровней взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК

Низкий уровень	Уровень ниже среднего	Средний уровень	Уровень выше среднего	Высокий уровень
0,00 – 0,20	0,21 – 0,40	0,41 – 0,60	0,61 – 0,80	0,81 – 1,00

*Примечание – составлено автором

Высокий уровень взаимодействия характеризует по существу идеальную ситуацию во взаимоотношениях партнеров. Показатели, относящиеся к уровню выше среднего, характеризуют взаимодействие партнеров как очень хорошее. Средний уровень взаимодействия показывает, что совместная деятельность партнеров осуществляется в целом хорошо. Показатели, относящиеся к уровню

ниже среднего, сигнализируют, что совместная деятельность партнеров ведется, но в недостаточных объемах. Низкий уровень говорит о том, что взаимодействие партнеров реализуется весьма плохо или отсутствует. Пример расчета уровня взаимодействия партнеров приведен в приложении Б.

Уровень взаимодействия образовательных организаций с перерабатывающими предприятиями АПК говорит о результатах их совместной деятельности, о наличии у партнеров тех или иных резервов роста в системе взаимодействия, особенно по тем показателям, которые находятся на низкой или нулевой отметке.

При осуществлении данных расчетов в качестве партнеров, в том числе потенциальных, целесообразно рассматривать предприятия, в штатном расписании которых есть специальности, по которым ведет профессиональную подготовку кадров образовательная организация. Не рекомендуется в качестве потенциальных предприятий-партнеров рассматривать представителей малого бизнеса со штатом сотрудников до 100 человек, так как кадровая политика таких предприятий, как правило, четко не сформулирована. Руководители многих субъектов малого бизнеса не желают заниматься подготовкой специалистов для своих предприятий, которая требует финансовых вложений, а предпочитают набирать сотрудников с рынка труда. Кроме того, данные предприятия ввиду своих небольших размеров и ресурсов, скорее всего, не смогут выступить в качестве баз практики для студентов и тем более не смогут оказывать материальную поддержку образовательным организациям.

Считаем целесообразным также осуществлять оценку блока «Государственное регулирование», что является, по существу, оценкой функционирования системы государственных органов по регулированию взаимодействия образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК региона. В качестве таковой рекомендуется использовать рассмотренный общий уровень взаимодействия образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК.

Представленная методика позволяет определять виды совместной

деятельности партнеров с низким уровнем результативности и выявлять причины сложившегося положения, а также проблемы в данной деятельности. Это дает возможность разрабатывать и реализовывать мероприятия по их решению.

Сравнительную оценку качества образовательных услуг, влияющую на рейтинг аграрных образовательных организаций целесообразно осуществлять на основе медианного показателя оценки уровня взаимодействия субъектов аграрного профессионального образования.

Определение медианного показателя сводится к определению порядкового номера медианной единицы ранжированного ряда.

Ранжированный ряд – это упорядоченное, как правило, по возрастанию множество вариантов значений величины X ($X_1, X_2, X_3 \dots X_i$) и соответствующих им частот либо относительных частот. Частоты выборочной совокупности обозначают через n ($n_1, n_2, n_3 \dots n_i$). Полученное значение показывает, где точно находится номер медианной единицы (номер середины ранжированного ряда).

Медианный показатель (Me) результатов взаимодействия субъектов аграрного профессионального образования определяется по следующей формуле:

$$Me = \frac{X_{\frac{n}{2}} + X_{\frac{n}{2}+1}}{2} \quad (3)$$

где, X – индивидуальный показатель оценки взаимодействия аграрной образовательной организации с работодателями;

n – объем совокупности (количество образовательных организаций участвующих в рейтинге).

Данную формулу следует применять при четном количестве показателей ранжированного ряда, при нечетном количестве показателей за медианное значение следует принимать средний из них.

Медианное значение делит образовательные организации системы аграрного профессионального образования в порядке ранжирования их

показателей результативности взаимодействия с работодателями – перерабатывающими предприятиями АПК на две равные половины.

Далее определяется расположение показателя результативности взаимодействия субъектов аграрного профессионального образования относительно медианного значения. Показатель выше медианного значения говорит об относительно высоком уровне взаимодействия субъектов в процессе подготовки профессиональных кадров. Показатель ниже медианного значения говорит о том, что взаимодействие субъектов осуществляется на недостаточно высоком уровне.

Такой способ оценки взаимодействия аграрных учебных заведений с работодателями позволяет составлять рейтинги образовательных организаций, влияет на их популярность и доходность.

Ранее говорилось, в основном, об общих интегральных оценках взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК и соответствующих им мероприятиях.

Можно предложить и использовать также частные показатели оценки взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК или функционирования тех или иных элементов механизма взаимодействия, а именно:

- количество (или доля) выпускников, которые в течение 1 года после окончания образовательного учреждения не могут найти работу;
- среднее время поиска работы выпускниками образовательного учреждения;
- объем товаров и услуг, произведенный за счет сокращения периода безработицы у выпускников;
- экономия бюджетных средств, за счет разработки и реализации программы содействия трудоустройству выпускников и другие.

Оценку взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК по тем или иным вопросам можно осуществлять также в динамике, используя соответствующие показатели.

Так, индекс оценки удовлетворенности перерабатывающих предприятий АПК качеством подготовки квалифицированных кадров (I_o), который показывает изменение данной оценки за 2 периода или до и после реализации определенного мероприятия:

$$I_o = \frac{H_2}{H_1} \quad (4)$$

где, H_1 и H_2 – значения оценки удовлетворенности перерабатывающего предприятия качеством подготовки квалифицированных кадров за 2 периода или до и после реализации определенного мероприятия.

Можно рассматривать также эффективность взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК. При этом следует учитывать, что наиболее распространенным является представление об эффективности как о соотношении результатов определенной деятельности и затрат или ресурсов на ее осуществление.

При этом эффективность взаимодействия ($\mathcal{E}_v$) как относительный показатель можно рассчитать по формуле:

$$\mathcal{E}_v = \frac{P}{Z} \quad (5)$$

где, P – результаты взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК;

Z – затраты, понесенные в ходе осуществления взаимодействия, или использованные ресурсы.

Считаем возможным определение таким методом эффективности осуществления отдельных видов деятельности в рамках функционирования данной системы взаимодействия. Так, при осуществлении образовательной организацией и перерабатывающим предприятием АПК совместного исследовательского проекта прикладного характера, в выполнении которого

участвуют преподаватели и студенты, можно соотнести экономический результат от реализации данного проекта и объем вложенных в него средств.

Следует заметить, что определить таким образом эффективность функционирования механизма взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК в целом или его отдельного блока практически невозможно из-за совершенно разного характера и набора измерителей-результатов (экономических, социальных, политических и иных) и затрат (экономических, социальных и других).

Кроме того, измерение эффективности взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК можно осуществлять на основе целевого метода (подхода). При этом эффективность будет выражаться степенью достижения намеченных целей или запланированных результатов, степенью выполнения тех или иных мероприятий или договоров взаимодействия указанных субъектов.

Приведенная система оценок позволяет диагностировать уровень взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК, влияющий на эффективность подготовки профессиональных кадров.

Таким образом, в процессе формирования механизма взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК была разработана концепция, включающая цель и задачи, принципы и методы взаимодействия, определяющая состав субъектов взаимодействия, а также факторы, влияющие на процесс их совместной деятельности.

Использование представленных принципов и методов взаимодействия позволяет объединять усилия и интересы различных групп, оказывающих влияние на развитие образовательных процессов и способных предложить эффективную стратегию развития системы аграрного профессионального образования.

Анализ представленных факторов позволяет совершенствовать систему аграрного профессионального образования, учитывая их возможные положительные и отрицательные воздействия на образовательный процесс.

Особое место в концепции отведено модели и механизму взаимодействия, критериям и методам оценки результатов совместной деятельности субъектов.

Модель взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК отражает взаимосвязь между ее структурными элементами, определяет состав участников взаимодействия, направления и виды совместной деятельности субъектов, участвующих в процессе подготовки профессиональных кадров для перерабатывающих предприятий АПК, факторы внутренней и внешней среды, целевую и обеспечивающие подсистемы.

Модель взаимодействия субъектов системы аграрного профессионального образования позволяет определить место и основную роль каждого элемента, установить взаимосвязь и организовать процесс взаимодействия между ними, что позволяет повысить эффективность функционирования системы подготовки профессиональных кадров аграрного профиля.

Механизм взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК – это форма взаимоотношений субъектов аграрного профессионального образования, основанная на договорных отношениях между ними, учитывающая интересы участников взаимодействия, направленная на подготовку квалифицированных кадров для перерабатывающих предприятий АПК.

Механизм взаимодействия субъектов аграрного профессионального образования состоит из блоков, соответствующих направлениям совместной деятельности субъектов, обладает системными свойствами и целевой направленностью. Использование данного механизма позволяет четко структурировать порядок взаимодействия партнеров с учетом стоящих перед ними целей, задач и приоритетов.

Важное теоретическое и практическое значение имеет определение

результатов взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК. Показатели результатов совместной деятельности дают возможность оценить уровень взаимодействия партнеров, определяющий эффективность подготовки профессиональных кадров.

Разработанная методика оценки взаимодействия субъектов аграрного профессионального образования предусматривает оценку каждого отдельно взятого вида взаимодействия определенной образовательной организации и работодателей по каждому отдельному блоку (направлению) механизма взаимодействия, а также интегральную оценку всех блоков взаимодействия партнеров.

Представленная методика позволяет определять виды и направления совместной деятельности партнеров с низким уровнем результативности и выявлять причины сложившейся ситуации. Дальнейший анализ обнаруженных проблем дает возможность разрабатывать мероприятия по их разрешению, что, в свою очередь, способствует повышению уровня взаимодействия партнеров.

Внедрение предложенного механизма взаимодействия субъектов аграрного профессионального образования будет способствовать росту трудоустройства выпускников аграрных образовательных организаций по профилю полученной специальности и влиять на рост объемов производства продукции агропромышленных предприятий региона.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В процессе исследования были изучены и обобщены теоретические и методологические основы формирования системы аграрного профессионального образования. Установлено, что основными проблемами ее развития являются снижение качества подготовки выпускников аграрных образовательных организаций, подготовка профессиональных кадров не желающих работать на предприятиях агропромышленного комплекса. Была выдвинута гипотеза, что решением данных проблем может стать использование механизма взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК, деятельность которого направлена на объединение усилий широкого круга субъектов, заинтересованных в повышении качества подготовки квалифицированных специалистов и обеспечении ими предприятий АПК.

Взаимодействие аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК можно определить как согласованную деятельность данных субъектов, в процессе которой участники взаимодействия, используя обмен информацией, опыт и ресурсы, совместно ставят и решают задачи для достижения общих целей в подготовке квалифицированных кадров.

Взаимодействие субъектов в процессе подготовки профессиональных кадров позволяет формировать положительный имидж и повышать конкурентоспособность участников процесса; развивать предпринимательскую активность студентов и выпускников образовательных организаций; готовить конкурентоспособных специалистов, востребованных перерабатывающими предприятиями агропромышленного комплекса; повышать производительность труда на перерабатывающих предприятиях АПК; повышать инновационную активность перерабатывающих предприятий агропромышленного комплекса.

Участники процесса подготовки квалифицированных кадров для перерабатывающих предприятий АПК заинтересованы в высоком качестве их профессионального образования. Однако не все из них могут и хотят нести

финансовые затраты на развитие образовательных организаций и на целевую подготовку кадров. Это вызывает необходимость государственного регулирования формирования и развития системы аграрного профессионального образования, активизации процесса взаимодействия аграрных образовательных учреждений и перерабатывающих предприятий АПК по определенным направлениям, максимального приближения деятельности хозяйствующих субъектов к требованиям системы профессионального образования.

В процессе исследования установлено, что только около половины выпускников аграрных образовательных организаций трудоустраивается по профилю полученной специальности. В результате этого около 50% денежных средств, выделяемых государством на обучение студентов за счет бюджета, используется неэффективно, то есть не по целевому назначению.

Наблюдается снижение притока молодых специалистов на перерабатывающие предприятия, снижение уровня профессиональной подготовки работников указанных предприятий, а также старение лиц, занимающих на предприятиях должности специалистов и руководителей. При этом взаимодействие субъектов аграрного профессионального образования развито весьма слабо, не используется заложенный в нем значительный потенциал, что отрицательно влияет на обеспечение организаций комплекса квалифицированными кадрами.

В процессе исследования разработана концепция взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК, включающая цель и задачи, принципы и методы, а также субъекты взаимодействия.

Основная цель данного взаимодействия состоит в подготовке современных квалифицированных кадров, удовлетворении потребностей в них предприятий и организаций. Задачи взаимодействия:

- обеспечение непрерывного процесса взаимодействия партнеров;
- ориентация подготовки профессиональных кадров на потребности предприятий – работодателей АПК;

- формирование у молодых специалистов мотивации к труду и ценностей, необходимых для развития агропромышленных предприятий;
- использование инновационных подходов в процессе формирования системы качества подготовки профессиональных кадров в аграрных образовательных организациях;
- привлечение к участию в процессе взаимодействия субъектов в сфере подготовки профессиональных кадров государственных органов, родителей и общественных организаций.

Взаимодействие аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК должно основываться на следующих принципах: равноправия сторон, взаимного доверия, соблюдения норм законодательства, деловой направленности взаимодействия, свободы выбора, учета специфики деятельности перерабатывающих предприятий, добровольности участия, ответственности за принятые решения, приоритетности примирительных методов и процедур, невмешательства в хозяйственную деятельность партнеров, обмена информацией. Их использование позволяет интегрировать в едином образовательном и информационном пространстве системы подготовки профессиональных кадров интересы различных групп субъектов, участвующих в образовательном процессе и способных реализовать эффективную стратегию развития системы подготовки профессиональных кадров аграрного профиля.

В процессе взаимодействия аграрных учебных заведений и хозяйствующих субъектов АПК целесообразно использовать соответствующие условиям и ситуациям методы взаимодействия: убеждение, поощрение, взаимные гарантии, принуждение, взаимные консультации, переговоры, рекомендации, контроль.

Основными факторами, влияющими на процесс взаимодействия субъектов, являются: законодательная и нормативно-правовая база взаимодействия партнеров; потребности каждого из участников процесса взаимодействия; социально-экономическая ситуация в регионе; научно-технический потенциал и финансовые возможности партнеров; государственное регулирование взаимодействия субъектов, включающее систему налогообложения,

кредитования, поддержки участников процесса. Анализ данных факторов позволяет учитывать их положительные и отрицательные воздействия на образовательный процесс, совершенствовать систему аграрного профессионального образования.

В процессе исследования разработана модель взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК. Она включает целевую и обеспечивающую подсистемы, внешние и внутренние факторы, влияющие на процесс формирования и развития системы и на уровень взаимодействия субъектов, а также органы государственного регулирования.

Представленная модель является динамической, отражает состав и порядок взаимодействия субъектов системы аграрного профессионального образования. Использование ее позволяет упорядочивать взаимодействие субъектов, участвующих в подготовке квалифицированных кадров для перерабатывающих предприятий АПК, устанавливать взаимосвязь между элементами системы взаимодействия.

Важнейшим элементом модели взаимодействия данных субъектов является «Координационный совет» (Совет), в состав которого входят представители органов исполнительной власти субъекта федерации, образовательных организаций аграрного профессионального образования, работодателей – перерабатывающих предприятий АПК и их объединений. К участию в работе Совета могут привлекаться сотрудники региональных служб занятости, работники кадровых агентств, представители общественных организаций и профессиональных сообществ.

Основной функцией Совета является обеспечение эффективного взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК по всем возможным направлениям.

Реализация концепции требует создания механизма взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК. Данный механизм необходимо рассматривать как открытую

систему. К нему следует предъявлять следующие требования: целевая направленность, наличие прямых связей между субъектами, возможность государственного регулирования.

Механизм взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК можно определить как форму взаимодействия субъектов аграрного профессионального образования, основанную на договорных отношениях и индивидуальном подходе, обладающую системными свойствами, включая целевую направленность, использующую соответствующие функции и методы, призванную осуществлять подготовку квалифицированных кадров, удовлетворять потребности в них перерабатывающих предприятий АПК, привлекая для этого необходимые ресурсы.

Механизм взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК целесообразно делить на блоки, каждый из которых отражает соответствующее направление взаимодействия субъектов, а именно:

- блок формирования и использования инфраструктуры совместной деятельности;
- блок научно-исследовательской деятельности;
- блок учебно-методической деятельности;
- блок образовательной деятельности;
- блок предпринимательской деятельности;
- блок практической подготовки студентов;
- блок деятельности по трудоустройству выпускников;
- блок государственного регулирования.

Эффективное функционирование разработанного механизма предполагает наличие устойчивых связей между его блоками. При этом особая роль отводится блоку государственного регулирования, призванному обеспечивать формирование и развитие партнерских взаимоотношений субъектов аграрного

профессионального образования, придавать им целенаправленность, ориентировать на удовлетворение общественных потребностей.

Важными составляющими механизма взаимодействия партнеров в сфере подготовки аграрных профессиональных кадров являются:

- нормативно-правовая база, включающая законодательные акты и направленная на формирование и поддержку системы взаимодействия субъектов в сфере аграрного профессионального образования;
- методические материалы по формированию и развитию системы взаимодействия субъектов в сфере аграрного профессионального образования;
- программы формирования и развития системы взаимодействия аграрных образовательных организаций и хозяйствующих субъектов АПК;
- координационный совет по взаимодействию партнеров.

Использование данного механизма позволяет активизировать и упорядочивать взаимодействие партнеров, участвующих в подготовке профессиональных кадров, достигать поставленных целей, учитывая интересы участников.

Результативность функционирования механизма взаимодействия субъектов аграрного профессионального образования отражается, прежде всего, в росте трудоустройства выпускников аграрных образовательных организаций, влияющем на рост объемов производства продукции агропромышленных предприятий региона.

Внедрение в систему аграрного профессионального образования механизма взаимодействия образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК позволит увеличить численность выпускников аграрных учебных заведений, трудоустроенных в соответствии с полученной специальностью по направлению подготовки – переработка мяса и птицы, которая повысится на 15% или на 16 человек. При этом дополнительный валовой продукт, производимый мясоперерабатывающими предприятиями Пермского края, может составить 46560 тысяч рублей.

Финансовая основа для подготовки квалифицированных кадров аграрного профиля в виде затрат на оплату бюджетных мест в аграрных образовательных организациях заложена. Дополнительным стимулом и поддержкой в этом направлении может стать активизация целевой контрактной подготовки специалистов аграрного профиля.

В процессе исследования разработан комплекс методик оценки взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК. Предлагаемая методика основана на определении отдельных показателей взаимодействия аграрных образовательных организаций и работодателей, а также суммарном показателе деятельности партнеров. В качестве показателей количественной и качественной оценки взаимодействия выступают коэффициенты результативности взаимодействия партнеров, определяемые по каждому блоку взаимодействия.

Коэффициенты результативности отдельных блоков (направлений) взаимодействия можно рассчитывать через отношение фактически полученных результатов к максимально возможным результатам взаимодействия. Суммарный коэффициент результативности взаимодействия партнеров представляет собой сумму коэффициентов результативности по каждому блоку взаимодействия.

Общий или средний уровень взаимодействия партнеров рассчитывается как отношение суммарного коэффициента результативности взаимодействия партнеров к количеству блоков (направлений) совместной деятельности. При этом предлагается использовать критерии уровня взаимодействия партнеров, позволяющие определить высокий, средний, низкий или промежуточные уровни взаимодействия.

Сравнительную оценку качества образовательных услуг, влияющую на рейтинг аграрных образовательных организаций целесообразно осуществлять на основе медианного показателя оценки уровня взаимодействия субъектов аграрного профессионального образования. Его значение делит аграрные образовательные организации на две равные половины, на тех, чьи показатели оценки взаимодействия с работодателями находятся на уровне выше среднего и

на тех, чей уровень взаимодействия ниже среднего. Это позволяет составлять рейтинги образовательных организаций, влияет на их популярность и доходность.

Оценку функционирования отдельных блоков взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК можно также осуществлять в динамике, используя соответствующие показатели до и после реализации определенного мероприятия.

Данный комплекс методик оценки позволяет своевременно диагностировать взаимодействие аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК, выявлять блоки взаимодействия с низким уровнем результативности, определять причины этого, принимать адекватные меры – разрабатывать и реализовывать мероприятия по активизации взаимодействия субъектов.

Результаты и выводы исследования могут быть использованы при разработке и реализации программ формирования и развития системы подготовки профессиональных кадров, в практической деятельности образовательных организаций и предприятий АПК по подготовке квалифицированных специалистов и адаптации выпускников учебных заведений на производстве, при осуществлении ими совместных исследований и разработок, реализации совместных бизнес-проектов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.constitution.ru/> (дата обращения: 21.04.2019).
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/10164072/> (дата обращения: 21.04.19).
3. Федеральный закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» N 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70291362/> (дата обращения: 27.01.2020).
4. Федеральная целевая программа «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014 – 2017 годы и на период до 2020 года». [Электронный ресурс]. – <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70319016/> (дата обращения: 25.01.2020).
5. Концепция развития научно-исследовательской и инновационной деятельности в учреждениях высшего профессионального образования Российской Федерации на период до 2015 года. Приложение к письму от 22.02.2011 № 13-91 / РФ Минобрнауки и науки // Официальные документы в образовании. – 2011. – № 16. – С. 5-21.
6. Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года: утверждена распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008 г. № 1662-р. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/194365/>. (дата обращения: 25.01.2020).
7. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2011 – 2015 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/55070647/> (дата обращения: 25.01.2020).
8. Национальный доклад «О ходе и результатах реализации в 2017 году Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования

рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mcx.gov.ru/upload/iblock/ec8/ec8f3b2c7fa3b4642f76d3fbda07804b.pdf> (дата обращения: 07.02.2020).

9. Национальный доклад «О ходе и результатах реализации в 2018 году Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mcx.gov.ru/upload/iblock/61d/61d430039b8863186a4fbb1f60fab1c6.pdf> (дата обращения: 07.02.2020).

10. Об итогах реализации в 2018 году подпрограммы «Устойчивое развитие сельских территорий» Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы. [Электронный ресурс]. – URL: <http://mcx.ru/upload/iblock/153/1534693e8b0024353bfd24b05d05b623.pdf> (дата обращения: 25.01.2020).

11. Постановление Правительства РФ от 10 февраля 2014 г. N 92 «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области среднего профессионального образования и высшего образования» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70587152> (дата обращения: 25.01.2020).

12. Приказ Минобробразования РФ от 18.07.2002 № 2783. Концепция профильного обучения на старшей ступени общего образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения: 25.01.2020).

13. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2014 г. № 2765-р, утверждающее Концепцию федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://минобрнауки.рф> (дата обращения: 25.01.2020).

14. Годовой отчет за 2017 год Министерства сельского хозяйства и продовольствия Пермского края «О выполнении государственной программы «Развитие сельского хозяйства и устойчивого развития сельских территорий Пермского края». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://agro.permkrai.ru/analitika/itogi-razvitiya-agropromyshlennogo-kompleksa-permskogo-kraya/> (дата обращения: 07.02.2020).
15. Годовой отчет «О выполнении государственной программы «Государственная поддержка агропромышленного комплекса Пермского края» за 2018 год. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://agro.permkrai.ru/analitika/itogi-razvitiya-agropromyshlennogo-kompleksa-permskogo-kraya/> (дата обращения: 07.02.2020).
16. Ажмухамедов, И.М. Принципы обеспечения качества образовательных услуг / И.М. Ажмухамедов, А.И. Ажмухамедов // Вестник Астраханского государственного технического университета. – 2011. – № 1. – С. 79-82.
17. Айтуганов, И.М. Концепция, подходы, факторы и условия взаимосвязи профессионального образования с производством / И.М. Айтуганов, Ю.А. Дьячков, Е.А. Корчагин, Е.Л. Матухин, Р.С. Сафин; под общ. ред. действительного члена РАО, д.п.н., проф. Г.В. Мухаметзяновой. – Казань: КГАСУ, 2008. – 278 с.
18. Айтуганов, И.М. Взаимодействие профессиональных образовательных учреждений и предприятий – заказчиков кадров / И.М. Айтуганов, Е.А. Корчагин // Казанский педагогический журнал. – 2008. – №8. – С. 46-54.
19. Анимица, Е.Г. Регион в социально-экономическом пространстве России: анализ, динамика, механизм управления: монография / Е.Г. Анимица, П.И. Блусь, Е.Б. Дворядкина, Н.В. Новикова, В.А. Сухих и др. – Пермь: Пермский государственный университет, 2008. – 378 с.
20. Большой Энциклопедический словарь [Электронный ресурс] / Академик: Словари и энциклопедии. – Режим доступа: <https://dic.academic.ru/> (дата обращения: 27.02.2020).

21. Бураева, Е.В. Кадровый потенциал аграрного сектора регионального АПК: анализ состояния и перспективы развития (на примере Орловской области) / Е.В. Бураева, Т.А. Власова, О.Ю. Гришаева, Н.В. Григорьева. – Орел: Орловский государственный аграрный университет, 2014. – 160 с.
22. Бураева, Е.В. Роль аграрного образования в формировании кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций / Е.В. Бураева // Вестник аграрной науки. – 2019. – № 2. – С. 96-102.
23. Бутко, Г.П. Формирование стратегии устойчивого развития АПК в условиях нестабильной экономики / Г.П. Бутко // Теория и практика мировой науки. – 2018. – № 5. – С. 13-19.
24. Бутко, Г.П., Устойчивое развитие АПК как фактор экономического роста / Г.П. Бутко, В.М. Шарапова, В.В. Маслаков, Л.В. Малютина // Аграрный вестник Урала. – 2019. – № 9 (188). – С. 75-80.
25. Бухтиярова, Т.И. Формирование и реализация организационно-управленческих и организационно-экономических мер обеспечения устойчивого развития сельских территорий / Т.И. Бухтиярова, И.В. Хилинская // Агропродовольственная политика России. – 2017. - № 66 (66). – С. 35.
26. Виханский, О.С. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2014. – 656 с.
27. Волков, В.И. Анализ взаимодействия образовательных организаций и хозяйствующих субъектов в России и за рубежом / В.И. Волков // Сфера обращения в системе воспроизводства: монография / под общ. ред. Е.В. Гордеевой. – Пермь: Изд-во «МиГ», 2019. – 220 с.
28. Волков, В.И. Влияние системы профессионального образования на уровень социально-экономического развития региона / В.И. Волков // Вестник Удмуртского университета. – 2015. – № 5 (Т. 25). – С. 24-30.
29. Волков, В.И. Государственная поддержка и развитие агропромышленного комплекса Пермского края / В.И. Волков // Вестник аграрной науки. – 2020. – № 1 (82). – С. 160-168.

30. Волков, В.И. Механизм взаимодействия образовательных организаций и работодателей / В.И. Волков // Сборник материалов II международной научно-практической конференции «Политика, экономика и социальная сфера: проблемы взаимодействия» (10 февраля 2016 г.). – Новосибирск: издательство ЦРНС, 2016. – 286. – С. 141-145.
31. Волков, В.И. Механизм взаимодействия образовательных организаций и хозяйствующих субъектов / В.И. Волков // Материалы II Всероссийской научно-практической конференции «Государственное и муниципальное управление в России: состояние и перспективы (региональный аспект)» (30 октября 2014 г.). – Пермь: Изд-во «Аборигены», 2014. – 170. – С. 21-30.
32. Волков, В.И. Механизм взаимодействия субъектов в сфере профессионального образования / В.И. Волков // Сборник статей международной научно-практической конференции «Приоритетные научные исследования и разработки» (13 февраля 2016 г.). – Саратов: Уфа: МЦИИ ОМЕГА САЙНС, 2016. – 188. – С. 42-45.
33. Волков, В.И. Обеспечение квалифицированными кадрами предприятий аграрной сферы агропромышленного комплекса региона / В.И. Волков, В.И. Набоков, Н.К. Юлдашев // Аграрный вестник Урала. – 2020. – № 3 (194). – С. 70-78.
34. Волков, В.И. О принципах интеграции аграрных учебных заведений и перерабатывающих предприятий АПК / В.И. Волков // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2020. – № 7. – С. 75-80.
35. Волков, В.И. Проблема подготовки профессиональных кадров для предприятий АПК / В.И. Волков, В.И. Набоков // Аграрная экономика России: теория, история, практика: монография / [коллектив авторов]. – Екатеринбург: Изд-во Уральский ГАУ, 2020. – 300. – С. 273-285.
36. Волков, В.И. Проблемы и перспективы подготовки профессиональных кадров в регионе / В.И. Волков, М.Н. Руденко // Экономика и предпринимательство. – 2016. – № 2-2 (67). – С. 262-267.

37. Волков, В.И. Цели и задачи системы профессиональной подготовки кадров на современном этапе / В.И. Волков // Вестник Удмуртского университета. – 2015. – № 1 (Т. 25). – С. 20-29.
38. Воронин, Б.А. Подготовка кадров для АПК: организационно-экономический механизм / Б.А. Воронин, Н.Б. Фатеева // Аграрный вестник Урала. – 2015. – № 6 (136). – С. 70-73.
39. Воронин, Б.А. Практико-ориентированная подготовка студентов в Уральском ГАУ / Б.А. Воронин, О.Г. Лоретц // Аграрный вестник Урала. – 2018. – № 3. – С. 74-79.
40. Воронин, Б.А. Человеческий капитал как основа развития аграрной организации / Б.А. Воронин // Аграрный вестник Урала. – 2019. – № 3. – С. 52-57.
41. Гаязова, Э.Б. Обеспечение качества образования за рубежом (на примере системы образования США) / Э.Б. Гаязова, Э.З. Фахрутдинова // Вестник Казанского технологического университета. – 2012. – № 4. – С. 199-202.
42. Горбунова, О.С. Формирование человеческого капитала аграрной сферы региона: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Горбунова Олеся Сергеевна. – Екатеринбург, 2018. – 206 с.
43. Грабчук, К.М. Социальное партнерство: проблемы и перспективы профессиональной подготовки будущих специалистов по социальной работе / К.М. Грабчук // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2010. – № 3. – С. 161-166.
44. Гриненко, С.В. Взаимодействие бизнеса и системы профессионального образования, как фактор развития экономики / С.В. Гриненко // Известия ТРТУ, тематический выпуск «Системный анализ в экономике и управлении». – 2006. – № 17. – С. 319-326.
45. Гриненко, С. В. Маркетинговые исследования как инструмент мониторинга миграции выпускников системы профессионального образования / С.В. Гриненко // Инженерный вестник Дона. – 2012. – № 2. – С. 126-130.

46. Гринкруг, Л.С. Обновление образовательной системы вуза: модель взаимодействия вуза с внешней средой / Л.С. Гринкруг, В.С. Василенко // Университетское управление: практика и анализ. – 2011. – № 3. – С. 29-36.
47. Губанов, И.А. О регулировании государственно-частного партнерства в России / И.А. Губанов // Вестник Ростовского государственного экономического университета. – 2009. – № 2. – С. 71-79.
48. Гупанова, Ю.Е. Организационно-экономический механизм управления качеством продукции хлебопекарной промышленности / Ю.Е. Гупанова // Пищевая промышленность. – 2006. – № 8. – С. 56-60.
49. Дафт, Ричард Л. Менеджмент: учебник для слушателей, обучающихся по программе «Мастер делового администрирования» / Ричард Дафт; пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – Москва: Питер, 2009. – 799 с.
50. Дмитриева, Н.В. Рыночный механизм взаимодействия рынка образовательных услуг ВУЗов и рынка труда / Н.В. Дмитриева // Сервис в России и за рубежом. – 2008. – № 2. – С. 48-55.
51. Дойль, Питер Менеджмент: стратегия и тактика / Питер Дойль; пер. с англ. Т. Карасевич и др. – СПб: Питер, 1999. – 559 с.
52. Доклад о состоянии делового климата в России в 2010-2013 годах. Российский союз промышленников и предпринимателей [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://media.rspp.ru/document/1/0/5/052e120269d00aa294ee8c2aa1c311df.pdf> (дата обращения: 09.01.2015).
53. Доклад о состоянии делового климата в России в 2018 году. Российский союз промышленников и предпринимателей [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://media.rspp.ru/document/1/6/f/6f344ccbe128406192e0548516b4f9eb.pdf> (дата обращения: 25.01.2020).
54. Доклад Всемирного банка и НИУ ВШЭ «Дефицит навыков в России: вызовы для системы образования в условиях перехода к инновационной экономике» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hse.ru/data/2012/10/11/1246974900/20121009-Vasiliev.pdf>. (дата обращения: 09.01.2015).

55. Дорофеев, А.Ф. Прогноз развития человеческого капитала аграрного сектора на региональном уровне / А. Ф. Дорофеев // Вестник Воронежского государственного аграрного университета. – 2017. – № 3 (54). – С. 187-198
56. Друкер, П.Ф. Эффективный руководитель / П.Ф. Друкер; пер. с англ. Ольги Чернявской. – Москва: Манн, Иванов и Фербер: Эксмо, 2013. – 232 с.
57. Ефремова, Т.Ф. Современный толковый словарь русского языка [Электронный ресурс] / Т.Ф. Ефремова // Академик: Словари и энциклопедии. – Режим доступа: <https://dic.academic.ru/> (дата обращения: 27.02.2020).
58. Жиркова, З.С. Маркетинговые исследования образовательных услуг / З.С. Жиркова // Успехи современного естествознания. – 2011. – № 4. – С. 134-136.
59. Жук, М.А. Модель согласования экономических интересов властей и бизнес-сообщества в стратегии развития региона [Электронный ресурс] / М.А. Жук // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2011. – № 10. – Режим доступа: <http://www.uecs.ru/ojurnale>
60. Жуковская, О. В. Проблемы функционирования системы проектирования профессиональной карьеры молодежи Приморского края / О. В. Жуковская // Власть и управление на Востоке России. – 2009. – № 3 (48). – С. 223-227.
61. Зайцева, О.А. Основы менеджмента / О.А. Зайцева, А.А. Радугин, К.А. Радугин, Н.И. Рогачева // Учебное пособие / под ред. А.А. Радугина. – М.: Центр, 1998. – 432 с.
62. Зак, Т.В. Эволюция форм взаимодействия высшей школы и бизнеса / Т.В. Зак, С.Х. Ахмедова // Вестник АГТУ. Серия: Экономика. – 2016. – № 3. – С. 62-67.
63. Зак Т.В. Государственное регулирование структуры производства образовательных услуг высшей школы. Вестник Астраханского государственного университета. Серия: Экономика. – 2011. – № 1. – С. 130-137.
64. Зубарев, Ю.Н. Основные направления развития сельскохозяйственного производства и образования в Российской Федерации / Ю.Н. Зубарев // Пермский аграрный вестник. – 2017. – № 4(20). – С. 4-6.

65. Зырянова, Т.В. Научные основы управления инновационным развитием организации АПК / Т.В. Зырянова, Е.М. Кот, С.Б. Зырянов, И.В. Разорвин // Аграрный вестник Урала. – 2017. – № 4 (158). – С. 13-14.
66. Игтисамова, Г. Р. Некоторые концепции и модели профессионального образования на Западе и в России / Г. Р. Игтисамова // Вестник Майкопского государственного технологического университета. – 2012. – № 1. – С. 120-125.
67. Илясов, Е.П. Управленческие инструменты деятельности центров содействия занятости выпускников / Е.П. Илясов // Высшее образование в России. – 2010. – № 5. – С. 142-146.
68. Кайдашова, А.К. Механизм формирования покупательского спроса на услуги высшей школы / А.К. Кайдашова, Ж.А. Ермакова // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2010. – № 8 (114). – С. 77-83.
69. Кайдашова, А.К. Модель взаимосвязи участников обмена на рынке услуг высшей школы / А.К. Кайдашова, Е.Ю. Сизганова // Экономика и предпринимательство. – 2015. – № 12-3 (65). – С. 775-778.
70. Котляревская, И.В. Маркетинговый механизм взаимодействия ВУЗа и предприятия: инновационный подход / И.В. Котляревская, Ю.А. Мальцева, О.Ю. Яценко // Университетское управление: практика и анализ. – 2010. – № 6. – С. 22-27.
71. Кузнецов, И.А. Механизмы и методы принятия и реализации управленческих решений в современных рыночных условиях / И.А. Кузнецов // Социально-экономические явления и процессы. – 2010. – № 6 (22). – С. 103-106.
72. Лысенко, О.В. Независимая оценка условий образования учреждений СПО Пермского края. 2018 / О.В. Лысенко, А.Л. Сойфер, М.И. Чудинов. – Пермь: ООО «Неформат», 2018. – 103 с.
73. Малышев, М.А. Уровень развития социального партнерства в России [Электронный ресурс] / М.А. Малышев // Государственное управление. Электронный вестник. – 2012. – № 34. – Режим доступа: http://e-journal.spa.msu.ru/vestnik/item/34_2012malyshev.htm (дата обращения: 08.02.2020).

74. Медведева, Н.А. Сценарии развития человеческого капитала в сельском хозяйстве [Электронный ресурс] / Н.А. Медведева, Н.И. Прока // Вестник Воронежского государственного аграрного университета. – 2019. – №2. – Режим доступа: <https://rucont.ru/efd/700689> (дата обращения: 07.02.2020).
75. Мескон, М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; пер. с англ. О.И. Медведь. – Москва: Дело, 2005. – 704 с.
76. Министерство сельского хозяйства и продовольствия Пермского края. Оперативные сводки. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://agro.permkrai.ru/analitika/operativnyye-svodki/> (дата обращения: 07.02.2020).
77. Митин, А.Н. Дискурс о проблемах экономической эффективности в сельском хозяйстве России / А.Н. Митин, Я.В. Воронина // Аграрный вестник Урала. – 2017. – № 5 (157). – С. 16.
78. Митрофанова, И.В. Модернизация системы подготовки кадров для предприятий АПК: региональный опыт / И.В. Митрофанова, Л.В. Объедкова, Т.В. Опейкина // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2016. – № 5. – С. 69-82.
79. Мокроносов, А.Г. Человеческий капитал или человеческий потенциал / А.Г. Мокроносов, Ю.В. Крутин // Идеи и идеалы. – 2017. – 2 (32). – С. 80-89.
80. Мониторинг Минобрнауки России. МИРЭА – Российский технологический университет. Главный информационно-вычислительный центр [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://indicators.miccedu.ru/monitoring/> (дата обращения: 25.01.2020).
81. Мухудадаев, М. О. Государственная стратегия модернизации управления образованием / М.О. Мухудадаев // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2012. – № 133. – С. 196-206.
82. Набоков, В.И. Агропромышленный комплекс Пермского края на современном этапе развития / В.И. Набоков, В.И. Волков, К.В. Некрасов // Вопросы управления. – 2019. – № 6 (61). – С. 170-177.
83. Набоков, В.И., Кадровые аспекты применения робототехники в сельском хозяйстве / В.И. Набоков, Е.А. Скворцов, М.К. Саакян, Е.Г. Скворцова // Вестник

- Государственного аграрного университета Северного Зауралья. – 2015. – № 4 (31). – С. 149-153.
84. Набоков, В.И. Кадровая проблема и внедрение робототехники в сельском хозяйстве / В.И. Набоков, Е.А. Скворцов, К.В. Некрасов // Финансовая экономика. – 2018. – № 7. – С. 89-91.
85. Набоков, В.И. Маркетинговый подход к проектированию основных образовательных программ в образовательном учреждении ВПО / В.И. Набоков, О.А. Грицова // Аграрный вестник Урала. – Апробация. – 2014. – № 9. – С. 157-158.
86. Набоков, В.И. Маркетинговый подход к управлению качеством образовательных услуг вуза / В.И. Набоков, О.А. Грицова // Аграрный вестник Урала. – 2015. – № 7 (137). – С. 86-90.
87. Набоков, В.И. Подготовка бакалавров менеджмента в аграрном вузе / В.И. Набоков // Аграрное образование и наука. – 2016. – № 2. – С. 46.
88. Назарова, Н.А. Управление формированием системы социального партнерства в сфере высшего профессионального образования: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Назарова Наталья Александровна. – Пенза, 2009. – 224 с.
89. Намаканов, Б.А. Особенности и проблемы современного высшего образования за рубежом: на примере США и Канады / Б.А. Намаканов, М.М. Расулов // Сибирский педагогический журнал. – 2011. – № 6. – С. 214-230.
90. Неверов, А.В. Менеджмент: учебник / А.В. Неверов, Е.Е. Вершигора. – Минск: Амалфея, 2008. – 495 с.
91. Носов, А.В. Проблемы комплексного развития сельских территорий / А.В. Носов, Э.И. Позубенкова // Вестник аграрной науки. – 2019. – № 5 (80). – С. 94-98.
92. Нюхаев, Д.В. Государственно-частное партнерство в социальной сфере / Д.В. Нюхаев // Социально-экономические явления и процессы. – 2012. – № 1 (35). – С. 116-119.

93. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка [Электронный ресурс] / С. И. Ожегов // Академик: Словари и энциклопедии. – Режим доступа: <https://dic.academic.ru/> (дата обращения: 27.02.2020).
94. О состоянии трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования, востребованных специальностях, требуемых компетенциях и ожидаемых прогнозных кадровых потребностях. Петрозаводский государственный университет. 2012 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://симт.пф/docs/AnalyticReport/AnalyticReport_full.pdf (дата обращения: 09.01.15).
95. Палкина, С.О. Формирование и использование человеческого капитала в сельском хозяйстве: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Палкина Светлана Олеговна. – Пермь. – 2014. – 232 с.
96. Полякова, А.А. Социальная инфраструктура и ее влияние на социально-экономическое положение региона / А.А. Полякова, Н.Ю. Кожанчикова // Вестник аграрной науки. – 2019. – №1(76). – С. 102-107.
97. Потехин, Н.А. Эффективное решение проблемы подготовки кадров - основа конструктивной социально-экономической политики России / Н.А. Потехин, В.Н. Потехин // Аграрный вестник Урала. – 2014. – № 5 (123). – С. 88-92.
98. Прока, Н.И. Эффективность использования кадрового потенциала в растениеводстве / Н.И. Прока // Вестник аграрной науки. – 2018. – № 2 (71). – С. 107-113.
99. Прока, Н.И. Эффективность кадровой политики аграрного сектора и направления ее развития / Н.И. Прока // Вестник аграрной науки. – 2019. – № 4 (79). – С. 115-121.
100. Прудский, В.Г. Региональная экономика и территориальное регулирование: учеб. пособие / В.Г. Прудский, А.М. Ощепков. – Пермь: Перм. гос. ун-т, 2010. – 268 с.
101. Пустуев, А.Л. Зарубежные модели формирования человеческого капитала аграрной сферы и их использование / А.Л. Пустуев, О.С. Горбунова,

- В.И. Набоков, С.В. Петрякова, В.В. Калицкая, И.М. Перминова // Аграрный вестник Урала. – 2017. – № 04 (158). – С. 92-96.
102. Пыткин, А.Н. Механизм регионального стратегирования / А.Н. Пыткин. – Екатеринбург: Институт экономики Уральского отделения РАН, 2007. – 291 с.
103. Пыткин, А.Н. Исследование факторов влияния на процесс взаимодействия образовательных организаций и работодателей / А.Н. Пыткин, В.И. Волков // Вестник Пермского университета. Серия: экономика. – 2015. – № 4 (27). – С. 113-122.
104. Радионова, С.В. Анализ подготовки квалифицированных кадров для сельскохозяйственных предприятий Свердловской области / С.В. Радионова, С.В. Петрякова, Н.Б. Фатеева // Аграрный вестник Урала. – 2013. – № 10. – С. 97-100.
105. Райзберг, Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 512 с.
106. Региональная стратегия устойчивого социально-экономического роста / под редакцией А.И. Татаркина. – Екатеринбург: УрО РАН, 1998. – 639 с.
107. Рубаева, О.Д. Факторы повышения социально-экономической устойчивости сельских территорий / О.Д. Рубаева, Т.И. Никитина // Сельскохозяйственные технологии. – 2019. – № 2 (Т.1). – С. 1-10.
108. Рыбальская, Е.А. Проблемы развития социального партнерства / Е.А. Рыбальская // Новые идеи нового века: материалы международной научной конференции ФАД ТОГУ. – Хабаровск: Издательство Тихоокеанского государственного университета, 2010. – С. 364-368.
109. Самолдина, Л.Н. Новая организационная форма взаимосвязи образования и производства – образовательно-промышленный комплекс «СПО–НПО–предприятие» / Л.Н. Самолдина // Казанский педагогический журнал. – 2011. – № 1. – С. 73-83.
110. Сахарчук, Е.С. Современные механизмы обеспечения туризма квалифицированными кадрами (опыт социального партнерства в ФРГ и РФ) / Е.С. Сахарчук // Сервис в России и за рубежом. – 2010. – № 4. – С. 90-99.

111. Сафонова, Ж.Н. Модель механизма взаимодействия образовательных организаций и хозяйствующих субъектов / Ж.Н. Сафонова // Экономика и предпринимательство. – 2017. – № 12-1 (89). – С. 882-887.
112. Саяпина, Н.Н. Исследование и систематизация специфических особенностей функционирования рынка образовательных услуг / Н.Н. Саяпина // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2007. – № 2. – С. 152-159.
113. Светлаков, А.Г. Стратегия экономической безопасности регионального агропромышленного комплекса: теория, методология и практика: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Светлаков Андрей Геннадьевич. – Екатеринбург, 2007. – 418 с.
114. Седунова, С.Ю. Модели организации сотрудничества вуза и работодателей / С.Ю. Седунова, В.В. Королева // Вестник Псковского государственного университета. Серия: социально-гуманитарные и психолого-педагогические науки. – 2009. – № 9. – С.154-157.
115. Седунов, А.В. Модели взаимодействия университета и делового сообщества: европейский опыт / А.В. Седунов, С.Ю. Седунова // Вестник Псковского государственного университета. Серия: Социально-гуманитарные и психолого-педагогические науки. – 2011. – № 15. – С. 146-153.
116. Семяко, Г.В. Образование как фактор экономического роста / Г.В. Семяко // Экономические и социальные проблемы России. – 2004. – № 2. – С. 106-141.
117. Семин, А.Н. Оперативное управление в сельскохозяйственных организациях: теория и практика / А.Н. Семин // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2016. – № 9. – С. 2-9.
118. Семин, А.Н. Оперативное управление субъектом хозяйствования: сущностное содержание и базовые функции / А.Н. Семин // Агропродовольственная политика России. – 2016. – № 1 (49). – С. 53-60.
119. Семин, А.Н. Оплата труда – главный фактор закрепляемости молодых специалистов на сельских территориях / А.Н. Семин А.Н, В.М. Шарапова // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2014. – №10. – С. 35-38.

120. Семин, А.Н. Оплата сельскохозяйственного труда: традиции и новые реалии / А.Н. Семин // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2016. – № 6. – С. 5-10.
121. Степаненкова, Т.В. Формы взаимодействия системы образования и рынка труда в России и за рубежом / Т.В. Степаненкова // Сервис в России и за рубежом. – 2010. – № 1. – С. 62-70.
122. Сурков, И.М. Приоритетные направления устойчивого роста сельской экономики и социально-экономического развития сельских территорий / И.М. Сурков // Вестник Воронежского государственного аграрного университета. – 2017. – № 4 (55). – С.167-174
123. Сучков, В.Н. Научно-методические аспекты взаимодействия образования и производства / В.Н. Сучков, Р.С. Сафин, Е.А. Корчагин // Известия Казанского государственного архитектурно-строительного университета. – 2011. – № 2 (16). – С. 351-358.
124. Таюрский, А.И. Организационно-экономический механизм формирования государственной промышленной политики с учетом перспектив развития человеческого потенциала / А.И. Таюрский // Вестник Сибирского государственного аэрокосмического университета им. академика М.Ф. Решетнева. – 2011. – № 5. – С. 211-213.
125. Тиховодова, А.В. Социальное партнерство: сущность, функции, особенности развития в России / А.В. Тиховодова // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. – 2012. – № 151. – С. 297-301.
126. Трясцин, М.М. Значение стратегического управления и планирования в агропромышленном комплексе региона / М.М. Трясцин // Аграрный вестник Урала. – 2013. – № 7 (113). – С. 59-61.
127. Трясцин, М.М. Пути совершенствования закрепления молодых специалистов в сельской местности / М.М. Трясцин, М.С. Дьякова // Аграрный вестник Урала. – 2015. – №7 (137). – С. 91-94.
128. Трясцин, М.М. Социально-экономические аспекты современного состояния продовольственной независимости региона (на примере пермского края) /

- М.М. Трясцин, М.С. Оборин // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. – 2014. – № 5 (49). – С. 238-240.
129. Урал на рубеже веков: проблемы и прогнозы социально-экономического развития / Под редакцией чл.-кор. РАН А.И. Татаркина. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 1999. – 567 с.
130. Файоль, А. Управление – это наука и искусство / А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд. – М.: Республика, 1992. – 349 с.
131. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 27.01.2020).
132. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Пермский государственный аграрно-технологический университет им. Д.Н. Прянишникова». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pgsha.ru/today/> (дата обращения: 27.12.2019).
133. Хазан, М.Г. Организационно-экономический механизм развития в системе управления предприятием / М.Г. Хазан // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – № 2. – С. 96-103.
134. Чванова, М.С. Социальное партнерство - один из механизмов совершенствования социально-инновационной деятельности вуза / М.С. Чванова, М.В. Храмова, А.А. Молчанов // Образовательные технологии и общество. – 2012. – № 2 (Т.15). – С. 581-601.
135. Чекмарев, В.В. Система экономических отношений в сфере образования: монография / В.В. Чекмарев. – Кострома: Изд-во Костромского госпедуниверситета им. Некрасова Н.А., 1998. – 400 с.
136. Черемисина, Е. В. Качество подготовки молодых специалистов как фактор развития региона / Е. В. Черемисина // Академический вестник: научно-аналитический журнал. – 2012. – № 3(21). – С.112 – 116.
137. Черемисина, Е. В. Проблемы трудоустройства выпускников вузов: опыт управленческого моделирования / Е. В. Черемисина // Академический вестник: научно-аналитический журнал. – 2011. – № 3 (17). – С. 93-98.

138. Чупина, И.П. Механизм развития системы продовольственного самообеспечения / И.П. Чупина, М.М. Трясцин // Аграрный вестник Урала. – 2012. – № 11-2 (106). – С. 73-76.
139. Шарапова, В.М. Государственное регулирование воспроизводства трудовых ресурсов АПК / В.М. Шарапова, Н.В. Шарапова, И.А. Борисов // Сборник статей по материалам III Всероссийской (национальной) научно-практической конференции с международным участием «Современные проблемы финансового регулирования и учета в агропромышленном комплексе». Под общей редакцией С.Ф. Сухановой (14 марта 2019). – Курган: издательство Курганская государственная сельскохозяйственная академия им. Т.С. Мальцева, 2019. – С. 313-316.
140. Шарапова, В.М. Прогнозирование кадровой политики в условиях кризиса / В.М. Шарапова, Н.В. Шарапова // Экономика и предпринимательство. – 2016. – № 11-4 (76). – С. 1148-1150.
141. Шарапова, В.М. Человеческий капитал как фактор повышения продовольственной безопасности региона / О.С. Горбунова, Т.М. Лялина, С.О. Палкина, В.М. Шарапова // Аграрный вестник Урала. – 2015. – № 1. – С. 95-97.
142. Шарапова, В.М. Программно-целевой метод управления сельским хозяйством как фактор конкурентоспособности / Б.А. Воронин, А.Г. Светлаков, В.М. Шарапова // Аграрный вестник Урала. – 2012. – № 5. – С. 91-94.
143. Шарапова, Н.В. Регулирование оплаты труда - одна из функций воздействия государства на экономические процессы / Н.В. Шарапова, В.М. Шарапова // Наука и бизнес: пути развития. – 2018. – № 3 (81). – С. 169-173.
144. Шарапова, Н.В. Кадровая политика организации: высвобождение персонала / Н.В. Шарапова, В.М. Шарапова, С.А. Трушков. – Экономика и предпринимательство. – 2017. – № 6 (83). – С. 885-889.
145. Шарыгин, М. Д. Уральский регион: пространственный анализ и диагностика социально-экономического развития / М. Д. Шарыгин. – Пермь: Западно-Уральский институт экономики и права, 2008. – 275 с.

146. Шарыгин, М. Д. Города и районы Пермского края / М. Д. Шарыгин, М.Д. Гагарский, С. А. Меркушев, В. В. Резвых. – Пермь: Пермский гос. нац. иссл. ун-т, 2011. – 400 с.
147. Шевцова, О.Н. Формирование механизма управления экономической эффективностью организации: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Шевцова Ольга Николаевна. – Ставрополь, 2009. – 205 с.
148. Щетинин, В. П. Экономика образования: Учебное пособие / В.П. Щетинин, Н.А. Хроменков, Б.С. Рябушкин. – М.: Российское педагогическое агентство, 1998. – 306 с.
149. Экономический словарь [Электронный ресурс] / Академик: Словари и энциклопедии. – Режим доступа: <https://dic.academic.ru/> (дата обращения: 27.02.2020).
150. Энциклопедический словарь [Электронный ресурс] / Академик: Словари и энциклопедии. – Режим доступа: <https://dic.academic.ru/> (дата обращения: 27.02.2020).
151. Югов, Е.А. Трудовые ресурсы сельского района и их использование / Е. А. Югов // Вестник Воронежского государственного аграрного университета. – 2018 – № 2 – С. 174 –185.
152. Nabokov, V.I., Mingalev, V.D., Pustuyev, A.L., Sharapova, V.M., Grytsova, O.A., Rubayeva, O.D., Razorvin, I.V. Marketing information analysis on educational service quality in terms of innovative activity. The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication – TOJDAS. March 2018 Special Edition, 31-38.
153. Kulagina, N.A., Bobryshev, A.N., Sulumov, S.K., Chaykovskaya, L.A., Smirnova, A.V. Personnel Potential Of The Agrarian Sector Of The Economy Of The Southern Russia: Regularities And Prospects Of Development // Research journal of pharmaceutical biological and chemical science. Vol. 9. №6. pp. 1321-1328.
154. Khokhlova, M. G. Youth labour market: european experience in russian context // Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya. Vol. 63. № 9. pp. 118-128.
155. Kharcheva, I., Kontsevaya, S., Maitah, M Analysis of manpower resources utilization in agricultural organizations of the Russian Federation // Economic science

for rural development: integrated and sustainable regional development, production and cooperation in agriculture. № 42. Jelgava, LLU ESAF, 21 – 22 April 2016, pp. 244-249.

156. Alhanaqtah, V., Pakhomova, A. Development of rural areas of russia and jordan // Management theory and studies for rural business and infrastructure development. Vol. 40. №2 pp. 131-142. DOI: 10.15544/mts.2018.13.

ПРИНЯТО
Общим собранием
членов Координационного совета
Протокол № 1 от «___» _____ 2020 г.

Положение о Координационном совете
по взаимодействию аграрных образовательных организаций
и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК

1. Общие положения

1.1. Координационный совет по взаимодействию аграрных образовательных организаций и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК создан в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании, а также иными нормативно-правовыми актами.

1.2. Координационный совет (далее Совет) является одной из форм самоуправления, направленной на расширение и развитие общественно-гражданских форм управления в системе профессионального аграрного образования, укрепления научного, профессионального, социального партнерства представителей государственных, общественных, производственных, деловых кругов и аграрных образовательных организаций.

1.3. Координационный совет не является юридическим лицом. Порядок формирования, цели и задачи, полномочия, права и обязанности членов Координационного совета определяются данным Положением.

1.4. Предметом деятельности Координационного совета являются:

– координация деятельности субъектов аграрного профессионального образования на территории Пермского края.

– представление общих интересов членов Координационного совета в государственных, муниципальных и иных организациях.

2. Цели и задачи Совета

2.1. Деятельность Совета направлена на подготовку специалистов высшего и среднего профессионального образования аграрного профиля с учетом требований федеральных государственных образовательных стандартов, ситуации на рынке труда и запросов работодателей.

2.2. Основной функцией Совета является организация эффективного сотрудничества между аграрными образовательными организациями и работодателями – перерабатывающими предприятиями АПК по всем блокам (направлениям) взаимодействия, в том числе:

- блок формирования и использования инфраструктуры совместной деятельности;
- блок учебно-методической деятельности;
- блок образовательной деятельности;
- блок научно-исследовательской деятельности;
- блок предпринимательской деятельности;
- блок практической подготовки студентов;
- блок деятельности по трудоустройству выпускников.

2.3. Главная цель работы Координационного совета состоит в подготовке квалифицированных кадров высокого профессионального уровня, компетентных в области полученной профессии, способных к эффективной работе на перерабатывающих предприятиях АПК, готовых к непрерывному профессиональному развитию.

2.4. Достижение цели требует решения следующих задач:

- обеспечение непрерывного процесса взаимодействия партнеров;
- ориентация подготовки профессиональных кадров на потребности предприятий – работодателей;
- формирование у молодых специалистов мотивации к труду и ценностей, необходимых для экономического развития предприятий и организаций в современных условиях;
- использование инновационных подходов в процессе формирования системы качества подготовки профессиональных кадров в образовательных организациях;
- привлечение к участию в процессе взаимодействия субъектов в сфере подготовки профессиональных кадров родителей и общественных организаций;
- содействие развитию инфраструктуры агрообразовательных организаций, в том числе строительство объектов учебного, научного и социально-бытового назначения;
- содействие в финансировании и реализации перспективных инициатив и нововведений, новых информационных и иных технологий, способствующих обновлению содержания и повышению качества образовательных программ;
- содействие развитию новых информационных технологий, направленных на формирование коммуникативной сети, в том числе электронной информационной образовательной среды (ЭИОС), направленной на совершенствование учебного процесса и организацию взаимодействия с научным и профессиональным сообществом;

- содействие в обеспечении предприятий агропромышленного комплекса квалифицированными специалистами аграрного профиля;
- содействие организации и проведению научных исследований по проблемам развития аграрного профессионального образования;
- содействие развитию фундаментальных и прикладных научно-технических разработок, интеграции учебного и научного процессов в сфере аграрного образования;
- содействие в переподготовке и повышении квалификации кадров предприятий АПК;
- содействие в переподготовке и повышении квалификации преподавателей аграрных образовательных организаций;
- содействие развитию предпринимательской деятельности в аграрной сфере;
- помощь в осуществлении редакционно-издательской и типографской деятельности;
- содействие развитию агропромышленного комплекса региона;
- мониторинг количественного и качественного уровня подготовки квалифицированных кадров для перерабатывающих предприятий АПК региона;
- прогнозирование развития рынка трудовых ресурсов АПК, определение объемов и профиля подготовки квалифицированных кадров.

3. Состав Совета и регламент работы

3.1. В состав Совета входят представители образовательных организаций аграрного профессионального образования, представители работодателей – перерабатывающих предприятий АПК и их объединений, представители органов государственной власти и местного самоуправления.

3.2. К участию в работе Совета могут привлекаться сотрудники региональных служб занятости, работники кадровых агентств, представители общественных организаций и профессиональных сообществ.

3.3. Количественный состав членов Координационного совета должен соответствовать общему количеству предприятий и организаций, принимающих участие в его работе. Каждое предприятие или организация направляет для участия в работе Координационного совета только одного представителя.

3.4. Члены Координационного совета осуществляют свою деятельность в совете на общественных началах, без отрыва от своей основной работы.

3.5. Решения Координационного совета носят рекомендательный характер.

4. Организация и управление

4.1. Координационный совет создается на основании протокола решения Общего собрания представителей аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий агропромышленного комплекса региона, представителей исполнительной власти региона.

4.2. Высшим руководящим органом Координационного совета является Общее собрание членов Координационного совета.

4.3. Первоначальный количественный состав Координационного совета должен соответствовать количеству участников первого Общего собрания.

4.4. Вопросы приема и освобождения из состава членов Координационного совета решаются на основе соответствующего письменного заявления предприятия или организации путем голосования.

4.5. Все решения Общего собрания принимаются большинством голосов присутствующих на собрании членов Координационного совета. Общее собрание членов Координационного совета проводится не реже одного раза в год.

4.6. Все решения Координационного совета принимаются большинством голосов присутствующих на собрании членов Координационного совета. Собрание членов Координационного совета проводится не реже одного раза в месяц.

4.7. Решения Общего собрания считаются легитимными, если на собрании присутствовало не менее 75% членов Совета.

4.8. Решения Координационного совета считаются легитимными, если на собрании присутствовало не менее 50% членов Совета.

4.9. Общее собрание членов Координационного совета:

- избирает председателя Координационного совета;
- определяет основные направления деятельности Координационного совета;
- утверждает отчет о работе Координационного совета.

4.10. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение принимается на Общем собрании по инициативе одного из членов Координационного совета.

5. Права и обязанности членов Координационного совета

5.1. Члены Координационного совета имеют право:

- участвовать в управлении делами в порядке, установленном данным Положением;
- вносить на рассмотрение членами Совета предложения по всем вопросам, являющимся предметом деятельности Координационного совета, участвовать в их обсуждении и принятии решений;

- участвовать в организации совместных предприятий;
- участвовать в организации и проведении совместных мероприятий;
- пользоваться совместными научными открытиями и разработками;
- пользоваться деловой информацией имеющейся в распоряжении Координационного совета;
- выйти из состава Координационного совета по собственному желанию.

5.2. Члены Координационного совета обязаны:

- соблюдать действующее законодательство и правила участия в Координационном совете;
- строго соблюдать корпоративные правила поведения и исполнять решения Координационного совета;
- учитывать общественное мнение и социальные последствия результатов своей деятельности при решении задач Координационного совета;
- уважать и учитывать интересы других членов совета;
- соблюдать условия договоров и соглашений с партнерами;
- возмещать ущерб, причиненный партнерам в результате собственных ошибочных действий или бездействий;

5.3. Член Координационного совета вправе в любой момент по собственному желанию выйти из состава Совета, но только при условии полного выполнения им принятых на себя обязательств, подлежащих исполнению в течение текущего календарного года.

5.4. Член Координационного совета может быть исключен из состава Совета по решению его членов за нарушения действующего законодательства РФ, неисполнение решений Совета, неисполнение принятых на себя обязательств или грубое нарушение корпоративных правил поведения.

5.5. Вступление в состав Координационного совета, также как и выход из него, осуществляется общим решением членов Совета на основании письменного заявления организации или предприятия - претендента.

6. Реорганизация и ликвидация

6.1. Ликвидация или реорганизация Координационного совета осуществляется по решению Общего собрания членов Координационного совета.

6.2. Ликвидация или реорганизация Координационного совета осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

**Пример оценки результативности взаимодействия
аграрной образовательной организации с работодателями
– перерабатывающими предприятиями АПК региона**

В качестве примера для оценки результативности совместной деятельности аграрной образовательной организации с работодателями – перерабатывающими предприятиями АПК региона был условно выбран один из филиалов образовательной организации аграрного профиля (далее Филиал).

Показатели, отражающие результативность совместной деятельности Филиала и работодателей – перерабатывающих предприятий АПК региона, представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Оценка взаимодействия партнеров

Направления взаимодействия	К	Fact	Max	W
1. Блок формирования и использования инфраструктуры совместной деятельности	0,35	80	160	0,7
2. Блок учебно-методической деятельности	0,23	60	160	0,6
3. Блок образовательной деятельности	0,60	120	160	0,8
4. Блок научно-исследовательской деятельности	0,08	20	160	0,6
5. Блок предпринимательской деятельности	0	0	160	0,6
6. Блок практической подготовки студентов	0,54	960	1600	0,9
7. Блок деятельности по трудоустройству выпускников	0,40	160	400	1,0

Коэффициент конкретного вида взаимодействия образовательной организации и работодателей (К) рассчитывается как отношение фактически полученных результатов (Fact) к максимально возможным результатам взаимодействия (Max), умноженное на весовой коэффициент (W):

$$K = \frac{Fact}{Max} \times W \quad (1)$$

1. Развитие инфраструктуры совместной деятельности

С учетом того, что список потенциальных предприятий – партнеров определялся без привлечения экспертов, было решено условно считать их количество равным количеству предприятий, заключивших долгосрочные договоры о совместной деятельности с образовательной организацией. Таких предприятий оказалось 160. В ходе исследования выяснилось, что у образовательной организации нет с партнерами совместных научно - образовательных структур и только половина из них (80 предприятий и организаций) готова предоставить свободные помещения и необходимое оборудование для организации баз практики студентов.

Таким образом, коэффициент результативности развития инфраструктуры совместной деятельности составляет:

$$K_1 = \frac{80}{160} \times 0,7 = 0,35$$

2. Учебно-методическая деятельность

Анализ учебно-методической деятельности образовательной организации показал, что предприятия – партнеры не участвовали в издании совместных учебно-методических работ, но при этом 60 предприятий участвовали в разработке основных образовательных программ Филиала.

Таким образом, коэффициент результативности совместной учебно-методической деятельности составляет:

$$K_2 = \frac{60}{160} \times 0,6 = 0,23$$

3. Образовательная деятельность

В процессе исследования выяснилось, что в Филиале нет студентов, обучающихся за счет средств, выделенных работодателями. При этом 120 из 160 предприятий и организаций приняли участие в процессе написания студентами дипломных и курсовых работ. Представители предприятий - партнеров

участвовали в учебном процессе образовательной организации в качестве преподавателей.

Таким образом, коэффициент результативности совместной образовательной деятельности составляет:

$$K_3 = \frac{120}{160} \times 0,8 = 0,60$$

4. Научно-исследовательская деятельность

На основе представленных данных можно сделать вывод, что только 20 из 160 предприятий – партнеров участвовали в научно-исследовательской деятельности Филиала или выделяли на эту деятельность денежные средства.

Соответственно коэффициент результативности совместной научно-исследовательской деятельности составляет:

$$K_4 = \frac{20}{160} \times 0,6 = 0,08$$

5. Предпринимательская деятельность

У Филиала нет совместных бизнес - проектов с предприятиями - партнерами. Соответственно нет и денежных поступлений от реализации таких бизнес – проектов. Таким образом, коэффициент результативности совместной предпринимательской деятельности партнеров (K5) равен 0.

6. Практическая подготовка студентов

В 2017 – 2018 учебном году 1600 студентов очного отделения Филиала прошли различные виды практической подготовки в аграрных предприятиях по профилю своей специальности. Из них практику на предприятиях партнеров образовательной организации прошли только 960 студентов.

Таким образом, коэффициент результативности совместной деятельности по практической подготовке студентов составляет:

$$K_6 = \frac{960}{1600} \times 0,9 = 0,54$$

7. Совместная деятельность по трудоустройству выпускников

В 2017 году очное отделение Филиала выпустило 400 специалистов разных специальностей аграрного профиля подготовки. Из них только 160 выпускников были трудоустроены на предприятия партнеров образовательной организации.

Таким образом, коэффициент результативности совместной деятельности партнеров по трудоустройству выпускников образовательной организации будет равен:

$$K_7 = \frac{160}{400} \times 1,0 = 0,40$$

Суммарный коэффициент результативности взаимодействия партнеров составляет: $\sum K_i = K_1 + K_2 + K_3 + K_4 + K_5 + K_6 + K_7$

$$\sum K_i = 0,35 + 0,23 + 0,60 + 0,08 + 0 + 0,54 + 0,40 = 2,20$$

Максимально возможная результативность взаимодействия партнеров составляет: $\sum W_i = W_1 + W_2 + W_3 + W_4 + W_5 + W_6 + W_7$

$$\sum W_i = 0,7 + 0,6 + 0,8 + 0,6 + 0,6 + 0,9 + 1,0 = 5,2$$

Общий или интегральный уровень взаимодействия партнеров можно определить по следующей формуле (R):

$$R = \frac{\sum K_i}{\sum W_i} \quad (2)$$

Общая результативность взаимодействия партнеров равна:

$$R = \frac{2,20}{5,20} = 0,42$$

Максимально возможная результативность взаимодействия партнеров соответствует 5,20 балла. Текущий уровень взаимодействия Филиала и перерабатывающих предприятий АПК региона составляет 2,20. Таким образом, результативность взаимодействия партнеров составила 0,42, что относится к среднему уровню взаимодействия партнеров (таблица 2).

Таблица 2 – Шкала оценки результативности взаимодействия аграрных образовательных организаций и перерабатывающих предприятий АПК

Низкий уровень	Уровень ниже среднего	Средний уровень	Уровень выше среднего	Высокий уровень
0,00 – 0,20	0,21 – 0,40	0,41 – 0,60	0,61 – 0,80	0,81 – 1,00

Такой уровень взаимодействия партнеров явился результатом низкого уровня совместной научно-исследовательской и полного отсутствия предпринимательской деятельности, а также низкого уровня сотрудничества по вопросам практической подготовки и трудоустройства студентов.

Можно сделать вывод, что такой коэффициент результативности совместной деятельности партнеров свидетельствует о приемлемом, но недостаточно высоком уровне взаимодействия образовательной организации с перерабатывающими предприятиями АПК Пермского края и о том, что у партнеров есть существенный резерв роста в представленном механизме взаимодействия, особенно по тем показателям, которые сегодня находятся на нулевой отметке.