DOI <https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-11.41>

**ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ И ПЛАНИРОВАНИИ
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУР**

**PROBLEMS OF PROFESSIONALIZATION IN THE MANAGEMENT AND PLANNING
OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF AGRICULTURAL BUSINESS STRUCTURES**

Парушина Н.В.*, **Лытнева Н.А.**, доктора экономических наук

Parushina N.V., Lytneva N.A., Doctors of Economic Sciences

Паршина О.В., аспирант

Parshina O.V., Post-graduate student

**Среднерусский институт управления, Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте России, Орёл, Россия**

Central Russian Management Institute, Russian Academy of National Economy and Public
Administration under the President of Russia, Orel City, Russia

*E-mail: parushinan@mail.ru

АННОТАЦИЯ

В статье рассматриваются вопросы профессионализации в управлении и планировании устойчивого развития сельскохозяйственных предпринимательских структур. Решение проблем профессионализации предусматривает подбор кадров, распределение полномочий и ответственности, разработку стратегических планов. Обосновано формирование стратегии устойчивого развития для сельхозпроизводителей на основе планирования преемственности и профессионализации. Определены принципы эффективного стратегического планирования для решения проблем профессионализации.

ABSTRACT

The article deals with the issues of professionalization in the management and planning of sustainable development of agricultural entrepreneurial structures. Solving the problems of professionalization involves recruitment, distribution of powers and responsibilities, development of strategic plans. The formation of sustainable development strategy for farmers based on succession planning and professionalization is grounded. The principles of effective strategic planning for solving the problems of professionalization are defined.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Индикативное планирование, корпоративное управление, профессионализация, преемственность, сельскохозяйственные товаропроизводители, труд.

KEY WORDS

Indicative planning, corporate governance, professionalization, continuity, agricultural producers, labor.

Сельскохозяйственные товаропроизводители в последние годы наблюдают положительные изменения в системе государственной поддержки предпринимательских структур, которые связаны с объективными причинами введения продовольственного эмбарго на ввоз отдельных видов сельскохозяйственной продукции. Эти меры касаются доступности кредитных ресурсов, субсидирования сельхозпроизводителей, развития системы страхования, развития племенного животноводства и элитного семеноводства, роста производства продукции животноводства, обеспечение закладки многолетних насаждений, осуществление обновления основных средств сельскохозяйственных товаропроизводителей, обеспечение мероприятий по повышению плодородия почв; формирование механизмов устойчивого развития сельских территорий. Ощутимую поддержку

испытывают не только крупные сельхозпроизводители продукции, но и в частности крестьянские фермерские хозяйства и индивидуальные предприниматели – представители малых и средних предпринимательских структур в сфере агропромышленного комплекса. Данные тенденции складываются во всех регионах Российской Федерации, в том числе и в аграрно-ориентированных областях.

К примеру, Орловская область по итогам последних лет показывает устойчивые темпы роста объемов продукции сельского хозяйства, что демонстрируют статистические данные Территориального органа государственной статистики по Орловской области [1]. Положительные качественные и структурные сдвиги наблюдаются как по всем категориям хозяйств, производящим продукцию растениеводства и животноводства, так и по кругу крупных сельхозорганизаций, хозяйств населения и малых фермерских хозяйств (таблица 1).

Таблица 1 – Объем продукции сельского хозяйства по категориям хозяйств Орловской области за 2014-2016 гг. (в фактически действовавших ценах; миллионов рублей)

Вид продукции	2014		2015		2016	
	по сумме, млн. руб.	по удельному весу, %	по сумме, млн. руб.	по удельному весу, %	по сумме, млн. руб.	по удельному весу, %
Хозяйства всех категорий						
Продукция сельского хозяйства в том числе	52317,1	100,00	64624,4	100,00	70932,1	100,00
растениеводства	35350,6	100,00	44780,8	100,00	50262,2	100,00
животноводства	16966,5	100,00	19843,6	100,00	20669,9	100,00
Сельскохозяйственные организации						
Продукция сельского хозяйства в том числе	35056,6	67,00	44014,2	68,10	50414,0	71,07
растениеводства	24878,6	70,38	30627,4	68,39	36276,8	72,18
животноводства	10178,0	59,98	13386,8	67,46	14137,2	68,40
Хозяйства населения						
Продукция сельского хозяйства в том числе	12776,2	24,42	14607,8	22,60	13112,2	18,49
растениеводства	6373,8	18,03	8703,8	19,44	7144,4	14,21
животноводства	6402,4	37,74	5904,0	29,75	5967,8	28,87
Крестьянские (фермерские) хозяйства и индивидуальные предприниматели						
Продукция сельского хозяйства в том числе	4484,3	8,57	6002,4	9,30	7405,9	10,44
растениеводства	4098,2	11,59	5449,6	12,17	6841,0	13,61
животноводства	386,1	2,28	552,8	2,79	564,9	2,73

Причем доля объемов производства крестьянских фермерских хозяйств значительно возрастает в отличие от развития хозяйств населения (рисунок 1).

Представители предпринимательства, пользуясь государственной поддержкой, ставят перед собой и бизнесом амбициозные цели, направленные на формирование устойчивых индикативных планов развития, внедрение цифровых технологий, планирование преемственности, глобализацию для обеспечения продовольственной безопасности, инновации в сфере сельхозтехнологий [2,3]. Основой реализации стратегии развития в бизнесе является кадровая политика, которая должна базироваться на мерах, обеспечивающих профессиональное соответствие и освоение профессиональных компетенций в процессе всей профессиональной деятельности. И решение данной проблемы актуально не только для малых крестьянских фермерских хозяйств, но и для крупных производителей продукции растениеводства и животноводства. Первостепенного решения требуют проблемы профессиональной работы агрофирм. Каждая фирма в процессе жизненного цикла достигает рубежа,

когда ей необходимо выйти на новый, профессиональный уровень ведения деятельности за счет внедрения более эффективных процессов, применения четких принципов корпоративного управления, а также найма высококвалифицированных специалистов [4].

Рисунок 1 – Динамика изменения доли объемов производства сельскохозяйственной продукции различными типами хозяйств

Рисунок 2 – Проблемы развития предпринимательских структур

При проведении исследования семейного бизнеса группой компаний PricewaterhouseCoopers (PwC) было доказано, что перед малыми предпринимательскими структурами в ближайшие пять лет стоят следующие проблемы (рисунок 2) [5].

Процессы постоянного совершенствования профессионального уровня подготовки специалистов и управления получили новое название профессионализация. Профессионализация требует не только эффективных рычагов воспитания специалиста, но и текущих системных мер формирования профессионального пространства внутри фирмы.

Области профессионального пространства замыкают решение проблем подбора специалистов в соответствии с заявленными бизнес процессами и распределение ролей в бизнесе и обязанностей [6,7].

Внедрение инновационных технологий и методов работы диктует необходимость пересмотра политики управления кадрами в сфере агробизнеса, которые ориентированы на хозяина и обеспечение преемственности поколений.

Ключевым фактором, обеспечивающим эффективное развитие сельскохозяйственного производства и реализацию кадровых вопросов в подборе и расстановке персонала, является стратегическое планирование. Приоритеты начинают расставляться в пользу долгосрочного эффективного планирования преемственности. Каждому субъекту сельскохозяйственного производства необходим стратегический план, учитывающий особенности сектора, в котором работает предприятие, специфику рынка и этапы развития. Целесообразно выделить несколько базовых принципов, лежащих в основе любого эффективного плана преемственности, позволяющих решить проблемы профессионализации (рисунок 3).

Понимание сущности принципов эффективного стратегического планирования позволяет успешно решить проблемы кадрового характера.

Постановка целей для руководства хозяйства в вопросах подбора персонала предполагает разработку стратегических планов или бизнес-планов с определением направлений устойчивого развития предпринимательской деятельности, в том числе на основе проработки кадровых вопросов, расчета затрат на подготовку и повышение квалификации сотрудников, формирование социального пакета, привлекательности профессии и места работы.

Планирование будущего видения развития агробизнеса на перспективу основано на формировании стратегии сельскохозяйственного производства на основе обеспеченности бизнес процессов специалистами, распределении центров ответственности согласно организационной структуре фирмы и корпоративной культуре.

Рисунок 3 – Принципы эффективного стратегического планирования для решения проблем профессионализации

Оценка наличия конкурентных преимуществ у бизнеса и сотрудников, вероятность появления новых конкурирующих агрофирм на рынке может быть дана при планировании на основе объективной оценки текущего состояния финансово-хозяйственной деятельности и создания надлежащих условий труда и отдыха для сотрудников, постановки процессов подбора кадров, мотивации, стимулирования,

поощрения. При разработке стратегического плана развития устойчивости бизнеса, который был бы ориентирован на преемственность и профессионализацию, может быть проведен PESTLE-анализ для рассмотрения внешних факторов, влияющих на рынок и объемы сельскохозяйственного производства. В числе влияющих факторов выделяют политические, экономические, социальные, технологические, правовые, экологические. Результаты анализа позволят сделать вывод о том, сможет ли профессиональная подготовка сотрудников обеспечить достижение целей роста объемов производства, получения прибыли [8,9], развития инноваций и выполнения целей стратегии.

Координирование работы по подготовке стратегического плана руководителем и участие всех сотрудников в разработке плана. Руководитель хозяйства, имеющий профильное профессиональное образование должен координировать работу по подготовке стратегического плана устойчивого развития, привлекая к процессу планирования специалистов, экспертов, консультантов из числа сотрудников фирмы. Специалисты обеспечивают охват всех уровней управления. Таким образом обеспечивается должный уровень ответственности за разработку и реализацию плана, прослеживается достоверное и объективное обоснование индикаторов плана, и гарантируется получение эффекта.

Корректировка и определение личной роли в ведении бизнеса и профессиональных методов ведения деятельности. Эффективный процесс стратегического планирования подразумевает постановку под сомнение тех методов и приемов работы и планирования, которые могут быть применимы в будущем. Глобализация мировой экономики, выполнение совместных производственно-инвестиционных проектов, политические реалии, накладывают свой отпечаток на выполнение стратегии планирования, отвечающего современным требованиям повышения конкурентоспособности, продовольственной безопасности и автономности отечественной экономики. Поэтому необходимо рассматривать различные альтернативные варианты и новые подходы [10], а также учитывать то, что руководству и сотрудникам фирмы, возможно, потребуется скорректировать свою собственную роль и методы ведения профессиональной деятельности.

Существенное значение имеет разграничение функций и ответственности за подготовку стратегии устойчивого развития и выполнение показателей. Руководитель хозяйства, совет директоров должны взять на себя главную ответственность за подготовку плана, однако за отдельные разделы и их разработку должны отвечать соответствующие менеджеры, и этим менеджерам необходимо выделить бюджет и ресурсы, которые им потребуются для успешного выполнения поставленной перед ними задачи. Фирма может обеспечить профессиональное сопровождение индикативного планирования. Сотрудники могут участвовать в вебинарах, экономических форумах, инвестиционных площадках, профильных программах переподготовки и дополнительного обучения.

Политика преемственности и профессионализации в развитии и обеспечении конкурентных преимуществ предпринимательских структур агропромышленного комплекса формируется при активном вовлечении в профессиональную деятельность молодых специалистов [11], так называемых «миллениалов». Молодые сотрудники профессионально владеют цифровыми технологиями, необходимым и альтернативным аналитическим инструментарием, личностными и профессиональными навыками и компетенциями. Их ожидания и ценности соразмерны тем амбициям и планам развития, которые ставят современные руководители при выполнении государственных программ, дорожных карт, стратегий.

Таким образом, в статье дан обзор и выделены основные проблемы планирования преемственности и профессионализации для обеспечения эффективности и устойчивости деятельности сельскохозяйственных товаропроизводителей.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы Государственной статистики по Орловской области / [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://orel.gks.ru/>
2. Ефимова О.В. Стратегия устойчивого развития компании: аналитический аспект // Сибирская финансовая школа. 2011. №3 (86). С. 36-40.
3. Чеглакова С.Г. Анализ инвестиционных возможностей в сельском хозяйстве // Аграрная наука. 2003. №6. С. 22-24.
4. Прока Н.И. Механизм реализации системы индикативного планирования в аграрном секторе экономики / Н.И. Прока, И.В. Страшко // Экономика сельского хозяйства России. 2010. №6. С. 20-26.
5. Официальный сайт аудиторской сети PricewaterhouseCoopers (PwC) / [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.pwc.ru/>
6. Симченко Н.А., Цёхла С.Ю., Подсмажная И.Н. Эволюция теорий мотивации в условиях экономической модернизации общества // Вопросы новой экономики. 2015. №4 (36). С. 66-70.
7. Симченко Н.А., Цёхла С.Ю., Павленко И.Г. Институциональные аспекты формирования мотивационного механизма управления трудозанятостью // Российское предпринимательство. 2015. Т. 16. №22. С. 4135-4144.
8. Воробьев Ю.Н. Теоретические основы формирования и использования финансовых ресурсов в социально-экономической системе государства // Научный вестник: финансы, банки, инвестиции. 2009. №4 (5). С. 16-24.
9. Воробьева Е.И., Воробьев Ю.Н. Определение стоимости финансовых ресурсов субъектов предпринимательства в системе финансового менеджмента // Научный вестник: финансы, банки, инвестиции. 2013. №5 (24). С. 6-12.
10. Паршутин И.Г. Национально-государственные экономические системы: институциональный аспект глобализации // Вестник ОрелГИЭТ. 2010. №1 (11). С. 21-24.
11. Меркулов П.А., Елисеев А.Л. К вопросу о разработке концепции государственной молодежной политики // Среднерусский вестник общественных наук. 2015. Т. 10. №3. С. 72-81.