

Проблемы и перспективы кадрового обеспечения АПК

© 2012 В.В. Копылов

заместитель Руководителя Аппарата Правительства Российской Федерации
E-mail: OET2004@yandex.ru

В статье рассматриваются проблемы кадрового обеспечения агропромышленного комплекса. Автором предложены рекомендации по развитию социальной инфраструктуры села, укреплению связей предприятий агропромышленного комплекса с образовательными учреждениями, внедрению передовых информационно-аналитических продуктов в систему мониторинга рынка труда агропромышленного комплекса.

Ключевые слова: агропромышленный комплекс, кадровое обеспечение.

Центральная отрасль агропромышленного комплекса (АПК) - сельское хозяйство - выделяется не только в составе АПК, но и среди других секторов экономики. Спрос населения на товары конечного потребления практически на 75 % покрывается продукцией сельского хозяйства. При этом на продукты питания уходит почти 50 % расходной части бюджета средней семьи в России¹. Анализ результатов деятельности современных отечественных предприятий показывает, что создание производственных коллективов с высоким уровнем профессионализма и квалификации сотрудников, работающих с высокой производительностью труда, является решающим фактором эффективности агропромышленного производства и конкурентоспособности сельскохозяйственной продукции².

В развитых государствах, по мнению специалистов, от 50 до 90 % роста ВВП обеспечивается технологическим прогрессом и инновациями. Они становятся обязательным условием и основным "мотором" развития всех секторов промышленности и сферы услуг³. Очевидно, что центральными факторами модернизации АПК являются 1) технологический уровень; 2) система управления; 3) кадровый потенциал. Поэтому кадровое обеспечение сельского хозяйства сегодня выступает стратегической задачей государственного масштаба. При анализе существующей государственной кадровой политики в АПК на уровне Российской Федерации и отдельных ее субъектов выделяются следующие проблемы⁴:

- слабая профессиональная подготовка кадров;
- "старение" кадров, сопровождающееся нежеланием молодых специалистов работать в сельском хозяйстве;
- высокая сменяемость руководителей и специалистов из-за отсутствия экономической стабильности в аграрном секторе;
- несовершенство существующих методов оценки образовательных потребностей в АПК;

- нехватка финансовых ресурсов у хозяйств для организации подготовки и повышения квалификации кадров на необходимом уровне;
- отсутствие методических материалов для организации профессионального развития персонала на предприятиях АПК;
- несовершенство программ профессиональной подготовки и повышения квалификации;
- отсутствие действенных механизмов контроля эффективности обучения.

Практика показывает, что механическое увеличение объемов подготовки специалистов вузами страны не решает задачи комплектации предприятий АПК квалифицированными кадрами. Молодежь, как и другие трудоспособные работники села в возрасте до 50 лет, отправляются на более высокие заработки в городах. Например, только 35 % должностей инженеров занимают специалисты с высшим образованием⁵.

Согласно данным органов управления АПК в субъектах Федерации в последние годы на предприятиях сельского хозяйства остаются трудиться около 20 % выпускников вузов соответствующих специальностей. Текучесть рабочих кадров, как и сменяемость руководителей предприятий, продолжает оставаться высокой. При этом органы управления АПК не вовлечены ни в вопросы набора, ни в трудоустройство выпускников. Такая ситуация объясняет двукратное расхождение показателей отчетности вузов о получивших направления на предприятия АПК - 50-55 % - и отчетности органов управления АПК субъектов Федерации о прибытии на предприятия АПК молодых специалистов - 23-25 %.

По мнению специалистов, в ближайшем будущем численность селян будет сокращаться. Причем скорость этого отрицательного процесса будет нарастать. Особенно тревожным сигналом можно считать уменьшение численности представителей сельской молодежи в возрасте 11-15 лет - группы, которая находится на пороге вступления в трудоспособный возраст.

На процессы привлечения квалифицированных кадров в сельское хозяйство негативное влияние оказывают условия жизни на селе. Ухудшение социальной инфраструктуры сельскохозяйственных предприятий выражается в уменьшении числа детских садов, социально-культурных, коммунально-бытовых учреждений в сельской местности, сокращении перечня и ухудшении качества услуг учреждений, продолжающих свою работу.

Для того чтобы предприятия сельского хозяйства не испытывали нехватки высококвалифицированных кадров, требуется создать такую систему подготовки специалистов, которая привлечет в аграрные образовательные учреждения молодых людей, заранее определившихся с выбором своего профессионального пути. Акцент должен быть сделан на молодежи, желающей работать в сельском хозяйстве, стать конкурентоспособными специалистами, умеющей и желающей организовать эффективное производство сельскохозяйственной продукции, обустроить село, создать условия для труда и отдыха своего окружения. Соответствующим образом следует выстраивать профориентационную работу среди сельских школьников.

Изменений требует и организация учебного процесса в образовательных учреждениях. Дополнительные финансовые ресурсы можно привлечь за счет специфики сельскохозяйственных учебных заведений. Кроме образовательных услуг, предоставляемых большинством учебных заведений России, образовательные учреждения сельскохозяйственного профиля могут предложить сельскохозяйственную продукцию, выращенную на опытных, учебных и производственных полях⁶.

Оптимизации структуры подготовки специалистов в новых экономических условиях может послужить создание единых образовательных комплексов, включающих в себя профессионально-техническое, среднеспециальное, высшее, последипломное образование. Стратегической задачей таких комплексов будет являться формирование системы непрерывного образования, осуществляющей ступенчатую подготовку специалистов. Главным преимуществом единого образовательного центра будет концентрация ресурсов, скоординированность и преемственность учебных программ, большая привязка содержания образования к реальным потребностям рынка труда.

Следующим направлением улучшения системы подготовки кадров должно стать образование специализированных агроклассов в сельских школах, где подбор школьников осуществлялся

бы с прицелом на их дальнейшее поступление в сельскохозяйственные вузы, по окончании которых они бы могли работать в системе АПК.

В настоящее время предприятия должны ставить свои условия и требования к принимаемым на работу специалистам, становиться прямыми заказчиками для учебных заведений, поэтому вузам следует налаживать устойчивые связи с предприятиями АПК, заключать договоры на целевую подготовку специалистов, в которых должна быть предусмотрена возможность прохождения практики, стажировок, получения стипендии за счет будущего работодателя.

Подробно вопросы взаимодействия образовательных учреждений с работодателями АПК освещены в монографии Т.В. Девяткиной и В.Н. Ивановой «Партнерство субъектов АПК и сферы образования: инновации в управлении». Авторы разработали и теоретически обосновали механизмы государственно-частного партнерства, значение которых заключается в формировании системы мотивации бизнес-структур поддерживать развитие образовательной сферы в соответствии с приоритетами подготовки квалифицированных работников и специалистов отраслей АПК.

Обоснованная авторами система мотивации состоит из трех элементов: а) минимизации или отмены налогов на средства, затраченные на обучение персонала; б) налоговых льгот предприятиям, передающим образовательным учреждениям оборудование, необходимое для расширения учебно-материальной базы; в) системы преференций предприятиям АПК, принимающим активное участие в практической подготовке учащихся. Внедрение предложенной системы позволит достичь синергетического эффекта для вовлеченных в нее субъектов (см. таблицу).

Внедрение передовых информационно-аналитических продуктов также способно позитивно повлиять на состояние рынка труда. Доступным и эффективным инструментом для решения задач по модернизации АПК согласно государственной стратегии может стать создание системы мониторинга трудовых ресурсов и подбора кадров с привлечением современных информационных технологий. В Интернете должна быть сформирована база, интегрирующая в свою систему образовательные учреждения, научно-исследовательские институты, государственные структуры управления, предприятия и т.д.

Возможности такой системы позволят осуществить⁷:

- оценку и подбор квалифицированных кадров с диапазоном охвата от одного населенного пункта до региона и всей страны;

**Основные позитивные результаты вступления в государственно-частное партнерство
для образовательного учреждения и субъектов АПК***

Мотивация	Для образовательного учреждения	Для субъекта АПК
1	Рост квалификации преподавателей	Рост производительности труда
2	Улучшение учебно-материальной базы	Оптимизация расходов на подготовку кадров
3	Возможность практического обучения учащихся	Формирование эффективной системы отбора и повышения квалификации персонала
Результат	Оптимизация образовательных стандартов	Рост конкурентоспособности

* Девяткина Т.В., Иванова В.Н. Партнерство субъектов АПК и сферы образования: инновации в управлении. М., 2009.

- активное содействие повышению квалификации, обучения и переподготовки аграрных кадров;

- оперативный мониторинг потребностей рынка труда на предмет нужной квалификации и опыта работников;

- стимулирование ротации профессиональных кадров, трудоустройство путем формирования базы предложений работодателей и работников и др.

Подводя итог сказанному, можно сформулировать следующие направления совершенствования кадрового обеспечения предприятий АПК:

- развитие социальной инфраструктуры села;
- создание единых образовательных комплексов, включающих в себя профессионально-техническое, среднеспециальное, высшее, последипломное образование;

- интеграция образовательных учреждений и предприятий АПК;

- формирование системы мониторинга трудовых ресурсов и подбора кадров с привлечением современных информационных технологий.

¹ Доценко И. Комплексные агропроизводственные объединения - поддержка малого агробизнеса // Экономика сельского хозяйства России. 2010. □ 3. С. 21.

² Кузнецова А.Р. Проблемы формирования и использования кадрового потенциала аграрного сектора. URL: http://www.agromage.com/stat_id.php?id=396.

³ Прогноз научно-технологического развития Российской Федерации на долгосрочную перспективу (до 2025 г.). URL: <http://mon.gov.ru>.

⁴ Хафизова Э.Б., Шарипов С.А. Совершенствование системы формирования и управление кадрами регионального АПК на основе непрерывного обучения // Достижения науки и техники АПК. 2008. □ 3. С. 44-47.

⁵ Ерохин М.Н. Актуальные проблемы подготовки инженерных кадров для АПК // Вестн. ОрелГАУ. 2007. □ 6(9). С. 21.

⁶ Кузнецова А.Р. Проблемы кадрового обеспечения сельских территорий // Инновационные технологии для устойчивого развития горных территорий: материалы 6-й междунар. науч.-практ. конф. Владикавказ, 2007.

⁷ Семаева И.А. Квалифицированные кадры - приоритетный вопрос в управлении АПК // Изв. Оренбург. гос. аграр. ун-та. 2010. □ 3 (27). С. 132-135.

Поступила в редакцию 05.12.2011 г.