

## О проблемах формирования квалифицированных конкурентоспособных кадров для АПК

© 2014 Девяткина Тамара Владимировна  
кандидат экономических наук

Ульяновский государственный педагогический университет им. И.Н. Ульянова  
432700, г. Ульяновск, пл. 100-летия со дня рождения В.И. Ленина, д. 4  
E-mail: oet2004@yandex.ru

Рассматриваются проблемы формирования кадров в АПК, раскрываются плюсы и минусы кадровой политики в АПК, предлагаются мероприятия по подготовке квалифицированных кадров.

*Ключевые слова:* конкурентоспособность, агропромышленный комплекс, квалифицированные кадры, партнерские отношения.

Для любой организации наличие квалифицированных кадров - это одна из составляющих успеха. В квалифицированных кадрах заинтересована каждая организация, вне зависимости от сферы и направлений деятельности. В современных условиях эта проблема является наиболее актуальной, особенно для агропромышленного комплекса.

В правительственной Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации<sup>1</sup> подчеркивается, что улучшение общих условий функционирования сельского хозяйства в числе основных факторов требует подготовки привлечения и закрепления кадров, улучшения качества их жизни.

Рост требований к уровню подготовки кадров субъектов АПК во многом обусловлен позитивными результатами государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, увеличившей технологический уровень предприятий благодаря существенному росту объемов инвестиций, что позволило обновить производственные фонды и повысить производительность труда.

В настоящее время сбалансированное развитие агропромышленного комплекса, интенсивный рост всех его отраслей в соответствии с основными целями развития Российской Федерации представляют огромную важность.

Так, сельское хозяйство составляет одно из основных направлений деятельности по производству товаров и услуг в экономике РФ (табл. 1).

Из табл. 1 видно, что доля рабочих мест в сельском хозяйстве составляет в среднем около 30 %, отсюда можно сделать вывод, что почти треть населения страны занята в данной отрасли экономики.

Одновременно с указанными положительными тенденциями низкая престижность сельскохозяйственного труда, обусловленная тяжелыми условиями выполнения трудовых процессов и недостаточным уровнем заработной платы, неразвитостью сельской непромышленной инфраструктуры, оказывает существенное влияние на текучесть кадров, препятствует их закреплению на селе, что определяет высокие показатели среднего удельного веса численности выбывших работников в среднесписочной численности кадров отраслей АПК.

Сложившаяся мотивация труда в сельском хозяйстве не способствует закреплению кадров на селе<sup>2</sup>.

К числу основных проблем, оказывающих негативное влияние на формирование квалифицированных конкурентоспособных кадров для АПК, можно отнести следующие<sup>3</sup>:

1) низкая конкурентоспособность рыночной среды в сельской местности в результате того, что спрос на рабочую силу ограничивается чаще

**Таблица 1. Количество рабочих мест на всех видах работ по производству товаров и услуг в экономике Российской Федерации в 2009-2012 гг. (в среднем за год)\***

Отрасли экономики	Тыс. рабочих мест				% к предыдущему году			
	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
<b>Всего</b>	<b>94 936</b>	<b>94 673</b>	<b>95 471</b>	<b>95 188</b>	<b>98,6</b>	<b>99,7</b>	<b>100,8</b>	<b>99,7</b>
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	28 942	28 686	28 343	27 852	98,2	99,1	98,8	98,3

\* Труд и занятость в России: стат. сб. / Росстат. М., 2013. С. 209.

всего одним работодателем, а предложение - трудовыми ресурсами, имеющимися в данном поселении или в группе близлежащих поселений;

2) высокая текучесть кадров, обусловленная низкой оплатой труда и отсутствием нормальных социально-бытовых условий проживания на селе; неудовлетворительная профессионально-квалификационная подготовка работников животноводства в хозяйствах, одной из основных причин которой является недостаточный уровень подготовки соответствующих кадров системой образования;

3) зачастую устаревшая и медленно обновляемая материально-техническая база профессиональных училищ, что отрицательно сказывается на качестве практического обучения учащихся, препятствует освоению ими современных

инновационных технологий, умению работать с техникой и оборудованием нового поколения.

Так, за 2011-2012 гг. доля выбывших работников превышает количество принятых работников на 10 % от среднесписочной численности (табл. 2).

Количество выбывших по собственному желанию превышает количество выбывших в связи с сокращением (табл. 3).

Указанное связано с проблемой малой привлекательности труда в агропромышленном комплексе. Однако потребность в кадрах остается на достаточно высоком уровне (табл. 4).

Одной из основных проблем привлекательности и мотивации труда в агропромышленном комплексе является невысокий уровень заработной платы (табл. 5, 6).

Таблица 2. Прием и выбытие работников\*

Отрасли экономики	Принято работников				Выбыло работников			
	тыс. чел.		% от среднесписочной численности		тыс. чел.		% от среднесписочной численности	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
<b>Всего</b>	<b>9810,8</b>	<b>9710,4</b>	<b>28,4</b>	<b>28,2</b>	<b>10 018,2</b>	<b>9859,0</b>	<b>29,0</b>	<b>28,7</b>
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	511,4	468,9	37,5	36,6	554,6	534,7	40,7	41,7

\* Труд и занятость в России: стат. сб. / Росстат. М., 2013. С. 308.

Таблица 3. Прием и выбытие работников по отдельным причинам\*

Отрасли экономики	По собственному желанию		В связи с сокращением	
	2011	2012	2011	2012
<b>Всего</b>	<b>76,0</b>	<b>78,0</b>	<b>4,5</b>	<b>3,4</b>
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	80,6	81,9	2,6	2,6

\* Труд и занятость в России: стат. сб. / Росстат. М., 2013. С. 310.

Таблица 4. Число требуемых работников на вакантные рабочие места (2011-2012 гг.) \*

Отрасли экономики	Чел.		% к списочной численности работников	
	2011	2012	2011	2012
<b>Всего</b>	<b>753 168</b>	<b>917 288</b>	<b>2,1</b>	<b>2,6</b>
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	17 643	25 336	1,3	2,0

\* Труд и занятость в России: стат. сб. / Росстат. М., 2013. С. 317.

Таблица 5. Отношение среднемесячного уровня начисленной заработной платы к среднероссийскому уровню (2009-2012 гг.)

Отрасли экономики	2009	2010	2011	2012
<b>Всего</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	52	51	53	53

Таблица 6. Среднечасовая начисленная заработная плата работников (2009-2012 гг.)

Отрасли экономики	2009	2010	2011	2012
<b>Всего</b>	<b>136,6</b>	<b>150,9</b>	<b>171,3</b>	<b>196,3</b>
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	67,4	74,8	87,1	99,8

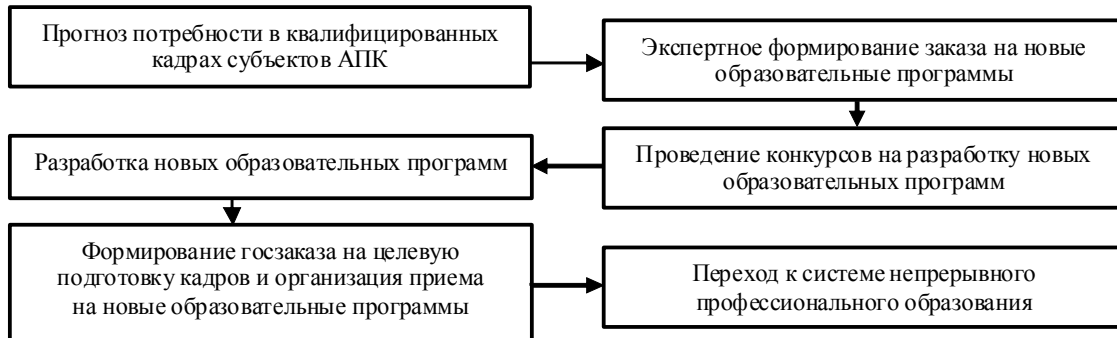


Рис. Модель формирования госзаказа на целевую подготовку кадров для предприятий АПК

Показатели среднемесячного уровня заработной платы и среднечасовой начисленной заработной платы являются самыми низкими по сравнению с показателями по другим видам экономической деятельности. Данную проблему необходимо решать на государственном уровне, повышая стоимость труда, однако данное повышение может негативно сказаться на экономических результатах, так как агропромышленный комплекс является связующим звеном в развитии других экономических видов деятельности. Поэтому повышение уровня заработной платы в агропромышленном комплексе может привести к росту инфляции.

Для сдерживания роста инфляции государство должно предусмотреть социальную политику в развитии агропромышленного комплекса, разработать меры поддержки и субсидирования данного направления экономики.

Для повышения привлекательности АПК и привлечения квалифицированных рабочих кадров необходимо создание интегрированной системы. Наиболее приоритетным направлением для решения данной проблемы является развитие партнерских отношений предприятий АПК и сферы образования:

1. Разработка профессиональных стандартов в системе целевой подготовки квалифицированных кадров.

2. Определение критериев профессиональной компетенции специалистов с учетом реальных потребностей федерального, регионального и местного рынков труда и расчетных потребностей в современных образованных трудовых ресурсах бизнес-сообщества.

3. Формирование государственного заказа на подготовку профильных специалистов на основе долгосрочных прогнозов и постоянного мониторинга рынка труда.

Актуальность формирования государственного заказа на подготовку профильных специалистов АПК обусловлена, во-первых, нехваткой квалифицированных кадров на региональных

рынках труда, а во-вторых, необходимостью преодоления определенной диспропорции между числом подготавливаемых за счет региональных бюджетов специалистов и реальными потребностями субъектов АПК. В силу этого при организации целевой подготовки кадров для инновационных сфер может быть предложена модель, состоящая из следующих основных элементов (см. рисунок):

- прогнозирование потребности предприятий АПК в кадрах;
- экспертное формирование заказа на новые образовательные программы, обеспечивающие подготовку кадров в соответствии с потребностями предприятий АПК;
- проведение конкурсов на разработку новых образовательных программ;
- разработка новых образовательных программ и их развертывание;
- формирование госзаказа на целевую подготовку кадров для предприятий АПК и организация приема на новые образовательные программы;
- переход к стабильной системе непрерывного профессионального образования по мере развертывания инновационной деятельности.

4. Заключение договоров между работодателем, вузом и студентом на обучение, трудоустройство и дальнейшее повышение квалификации специалиста.

Образовательное учреждение берет на себя обязательства по подготовке квалифицированного сотрудника, менеджера, а они, в свою очередь, получив диплом, обязуются пойти работать в компанию, оплатившую их обучение. Баланс прямых интересов субъектов договора очевиден. Это можно говорить как о двусторонних (“вуз - предприятие”) договорах на подготовку группы специалистов, так и о трехсторонних (“вуз - студент - работодатель”), когда требуется подготовить “штучный” товар<sup>4</sup>.

5. Участие бизнеса в соучредительстве образовательных учреждений, в том числе вузов. При

реализации такого сценария действительно можно будет говорить не о спонсорстве, а о заинтересованном партнерстве.

На первом этапе модернизации системы профессионального образования в рамках приоритетного национального проекта было бы целесообразным согласиться с предложениями работодателей о передаче прав управления части профтехучилищ (ПТУ) и колледжей бизнес-донорам, активно участвующим в финансировании и разработке стратегии развития данных учебных заведений.

Затем можно было бы планомерно расширять данные полномочия предпринимателей и до уровня вузов. Контрольный пакет при этом (с чем согласны представители делового сообщества) останется за государством. Бизнес, в свою очередь, получит возможность контролировать расходование вкладываемых в подготовку кадров ресурсов. Сейчас функции управления ПТУ возложены на региональные власти, которые, по мнению тех же работодателей, осуществляют их весьма неэффективно.

6. Развитие системы государственного образовательного кредитования. Широкомасштабное исследование в США показало, что увеличение на 10 % расходов компаний на образование и обучение персонала дает прирост производительности труда на 8,5 %, в то время как такое же увеличение капиталовложений повышает производительность труда лишь на 3,8 %<sup>5</sup>. Вот почему на Западе так широко практикуется и поощряется система социального образовательного кредитования. В нашей стране она стала внедряться лишь с 2000 г.

Финансирование образования в форме кредитов учащимся имеет ряд преимуществ по сравнению с другими формами финансирования. Можно конкретизировать следующие преимущества для участников процесса образовательного кредитования (табл. 7).

Источниками финансирования образовательных кредитов должны быть средства бюджетов всех уровней, субъектов АПК региона и др. На

основе данных средств создается образовательный фонд, приоритетной целью которого является закрепление кадров на сельских территориях с помощью выдачи льготных кредитов.

Средства фонда предоставляются учащимся и абитуриентам при условии оформления договора займа между учащимся и фондом. Этот договор может быть оформлен под поручительство или залог.

Средства, выделяемые данным учреждением, должны быть исключительно целевыми, иными словами, если после выпуска из образовательного учреждения специалист не едет в сельскую местность, возвратными.

Таким образом, модернизация системы образования в России требует использования эффективных механизмов оказания финансовой поддержки гражданам, стремящимся получить высшее профессиональное образование. Фонд образовательного кредитования позволил бы решить вопрос расширения возможностей для детей из малообеспеченных семей и актуальный вопрос трудоустройства и закрепления кадров на селе.

7. Поощрение участия бизнеса в прямой поддержке профессиональной школы. Прежде всего, речь идет об обновлении учебно-лабораторной и материально-технической базы образовательных учреждений, о разработке целевых программ профориентации, создании экспериментальных участков производственной и преддипломной практики в организациях работодателей, поддержке студенческих строительных отрядов, развитии необходимых элементов инновационной инфраструктуры вузов.

Положительный опыт финансовых двусторонних отношений высшей школы и бизнеса на основе принципов стратегического менеджмента, долгосрочного бюджетирования, ориентированного на конечный результат, внедрение прогрессивных управленческих систем накоплен в акционерных обществах “Газпром”, “Российские железные дороги”, “ЕЭС России”, “Адмиралтейские верфи” Санкт-Петербурга и др.

Таблица 7. Преимущества образовательного кредитования для его субъектов

Для учащихся	Для учебных заведений	Для субъекта АПК
Рост диапазона учебных заведений, из которого можно выбрать наиболее подходящее для обучения	Улучшение результатов образовательного процесса в силу личной заинтересованности учащихся	Расширение базы потенциальных работников с предоставлением гарантии на уровень их подготовленности
Возможность увеличить требования к учебному процессу	Обратная связь с рынком труда, которая даст возможность оперативно развивать востребованные специальности	Возможность увеличения числа рабочих мест и расширения производства
Возможность взять кредит на сопутствующие учебные материалы	Независимость от особенностей распределения бюджетных средств	Усиление стабильности субъекта АПК при усилении роли государства в системе образовательного кредитования

8. Существенная переработка критериев и процедуры по составлению рейтингов отечественных вузов. Они должны быть прозрачными и понятными. Наиболее перспективным выглядит предложение бизнеса об участии высшей школы в рейтинговой оценке по качеству знаний ее выпускников.

Реализация указанного предложения предполагает тестирование, которое должно проводиться независимыми экспертами, бизнесменами и преподавателями вузов на основании четких критериев. Тем, кто добровольно сдаст этот экзамен на профессиональную пригодность, будет присваиваться определенная квалификация. Такая система позволит отрегулировать ситуацию на рынке труда и справедливо оценить качество подготовки студентов в вузах.

Чем больше выпускников учебного заведения в рамках предлагаемой системы подтвердят свои знания, тем выше будет рейтинг их учебного заведения. Этот подход позволит избежать работодателям дополнительных затрат на переподготовку дипломированных специалистов.

9. Формирование общественно-государственной системы управления высшим профессиональным образованием высшей школы. Заслуживает всяческой поддержки опыт вузов по организации эффективных попечительских, наблюдательных и управляющих советов с активным привлечением к их деятельности представителей бизнес-сообщества.

К тому же данная форма взаимоотношений позволит заинтересованным сторонам социального партнерства более предметно подойти к моделям и вариантам сотрудничества в рамках будущих соучредительных проектов по управлению вузом, учесть все их плюсы и минусы.

Определенные налоговые преференции, льготы для работодателей.

Необходимо обеспечить такие условия, чтобы бизнес, вкладывая средства в подготовку специалистов, чувствовал себя свободно. Подготовка сотрудника объективно необходима для выпуска качественной продукции, и эти затраты должны входить в себестоимость вне зависимости от того, числится учащийся в штате предприятия или нет.

Посредством образования, прежде всего дистанционного, организованного с учетом специфики села, молодые люди могут получить профессии, востребованные на местах. Средствами образования, в частности школьного, потенциально можно решить проблему жизненного и профессионального самоопределения молодежи

с выбором сферы самореализации в условиях села.

Существование выявленной взаимосвязи подтверждает ряд проведенных в недавние годы исследований, показавших, что от экономического положения хозяйствующих субъектов АПК во многом зависит уровень развития агрообразовательного учреждения и сельской школы<sup>6</sup>. Этот вывод сделан с учетом следующих факторов:

1) во многих населенных пунктах сельскохозяйственное предприятие является основой всей социальной и инженерной инфраструктуры поселения;

2) сельская школа заинтересована в эффективном сельском партнере;

3) низкорентабельное сельскохозяйственное предприятие, как правило, не занимается подготовкой квалифицированных кадров в агрообразовательных учреждениях и не заключает договоров на НИОКР;

4) несостоятельные хозяйства в большинстве своем разрушили кадровые службы, не проводят работу по закреплению молодых специалистов, свернули жилищное строительство.

Условием для преодоления указанных негативных тенденций является развитие непроизводственной инфраструктуры села, где бы образование становилось сферой подготовки востребованных специалистов, способных работать в условиях стабильного роста конкуренции, структурных и качественных изменений в экономике аграрной сферы.

Подобная ситуация делает актуальной проблему интеграции ресурсов для более рационального использования учебно-материальной базы, кадрового потенциала, финансово-экономического обеспечения их деятельности при сохранении места расположения и обретения нового статуса.

Здесь важно отметить, что разнообразие условий функционирования инфраструктуры сельских территорий России, различная транспортная доступность и территориальное расположение образовательных учреждений, уникальная социокультурная ситуация их развития обуславливают потребность в вариативном проектировании развития образовательной сферы, технология реализации которого имеет множество вариантов<sup>7</sup>.

Таким образом, в качестве приоритета развития образовательной сферы сельских территорий в контексте эффективного партнерства с субъектами АПК и привлечения квалифицированных кадров в отрасль можно выделить созда-

ние целостной системы непрерывного образования непосредственно по месту проживания, существенными характеристиками которой являлись бы доступность, гибкость, динамичность, вариативность, адаптивность, стабильность, преемственность, целостность, открытость.

<sup>1</sup> Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года // М-во экономического развития Рос. Федерации. URL: <http://www.economy.gov.ru/wps/wcm/connect/economylib/mert/welcome/pressservice/eventschronicle/doc1217949648141>.

<sup>2</sup> См., например: Факторы развития занятости и рынка труда в АПК // Аграрная наука. 2004. □ 6.

<sup>3</sup> См., например: Проблемы формирования конкурентоспособных рабочих кадров для АПК региона // Экономика сельского хозяйства России. 2009. □ 9.

<sup>4</sup> Иванова В.Н. Катренко В.С. Новые модели партнерства бизнеса и образовательного сообщества // Взаимодействие бизнеса и образования в реализации приоритетного национального проекта. Вып. 4 / под ред. В.С. Катренко, В.А. Тюльпанова, В.Н. Ивановой, А.Н. Шохина. М.; СПб., 2006.

<sup>5</sup> Там же.

<sup>6</sup> См., например: Целевая программа кадрового обеспечения сельского хозяйства Свердловской области // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2003. □ 9.

<sup>7</sup> Дружкин А.В. Аграрный университетский комплекс в системе высшего профессионального образования России: дис. ... д-ра пед. наук. Тольятти, 2002.

*Поступила в редакцию 06.12.2013 г.*