

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА АГРАРНОГО СЕКТОРА

А.Р. Кузнецова, Башкирский государственный аграрный университет

Формирование производственных коллективов, способных к высокопроизводительному труду, обеспечение высокого уровня профессионализма и квалификации работников — решающие факторы высокой эффективности агропромышленного производства и конкурентоспособности сельскохозяйственной продукции.

Управление персоналом опирается на использование основополагающих принципов теории научного управления. Главными составляющими сущности формирования и использования кадрового потенциала являются системное планомерно организованное воздействие с помощью взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер на процесс формирования, распределения, перераспределения рабочей силы на уровне предприятия, создание условий для наращивания и использования личностного потенциала работника в целях обеспечения эффективного функционирования предприятия. Целесообразность осуществления инвестиций предприятия в развитие кадрового потенциала диктуется стремлением к повышению конкурентоспособности агропредприятий, необходимостью повышения эффективности производства и труда, обеспечением высокой социальной эффективности взаимодействия коллективов.

В настоящее время наблюдается тенденция увеличения среднего возраста экономически активного населения не только в Республике Башкортостан, но и в целом по России. По данным Росстата, в общероссийском масштабе численность сельского населения моложе трудоспособного возраста в 2005 г. составила 7670 тыс. чел. против 10320 тыс. чел. в 1990 г., или снизилась за 15-летний период на 26%. Аналогичная тенденция характерна и для Республики Башкортостан (рис.)

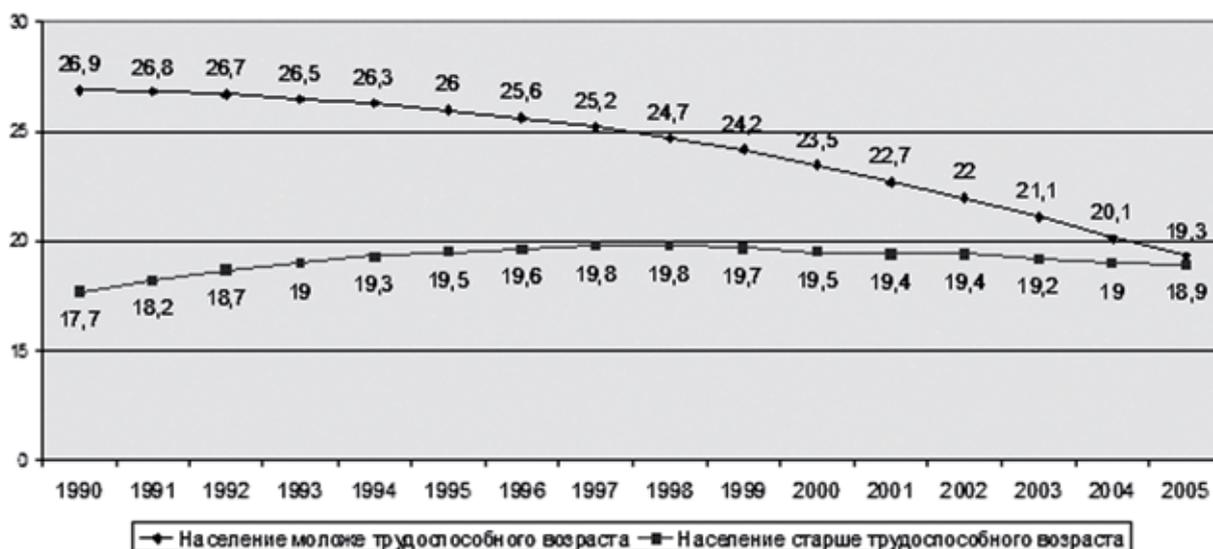
По данным Госкомстата РБ, численность людей, занятых в отрасли сельского хозяйства, в 2005 г. была равной 308,2 тыс. чел., что составило 17,2% по отношению к общему числу экономически активного населения республики. Ежегодное уменьшение численности работников, занятых в сельском хозяйстве, составляет примерно 1%.

Снижение уровня жизни сельского населения в большинстве российских регионов и районов республики способствует усилению миграции молодых специалистов из

сел в города. Даже заработная плата не всегда является достаточной для того, чтобы осуществить воспроизводство затраченных физических и умственных усилий, а также возмещение затрат собственного времени. Так, по официальным данным Госкомстата Республики Башкортостан, среднемесячная оплата труда работников, занятых в отрасли сельского хозяйства в 2005 г., составила 2486 руб., или 38% к среднереспубликанскому уровню. На некоторых сельскохозяйственных предприятиях по-прежнему практикуется натуральная форма оплаты труда.

Решение проблемы обеспечения села квалифицированными трудовыми ресурсами путем выявления факторов, оказывающих основное влияние на снижение мотивации людей к жизни и труду на селе, а также поиск путей формирования квалифицированного кадрового резерва представляет наибольший интерес для исследований. Для того чтобы избежать просчетов в решении многих социально-экономических задач, современным руководителям сельскохозяйственных и агропромышленных предприятий необходимо всерьез задуматься о создании, сохранении и повышении кадрового потенциала. Несмотря на то, что за последнее десятилетие число образованных жителей Башкортостана увеличилось на 5,2%, проблемы кадрового обеспечения АПК сохраняются и требуют своего решения.

По данным Госкомстата РБ, в 2005 г. численность трудоспособного населения (16—54 лет для женщин и 16—59 лет для мужчин) составляла 2491,5 тыс. (61% от общего числа жителей). По Приволжскому федеральному округу в 2005 г. удельный вес населения в трудоспособном возрасте в общей численности населения по региону в среднем составил 61,85%, что выше чем в Республике Башкортостан на 0,85%. Число жителей Башкортостана старше трудоспособного возраста составляет 776,9 тыс. (19% от общего числа жителей). Численность населения моложе трудоспособного возраста составляет 823,9 тыс. (она уменьшилась по отношению к предыдущему году на 1%). Среди экономически активного населения высшее образование имеют 16,4% жителей, неполное высшее профессиональное — 2,0, среднее профессиональное — 27,5, начальное профессиональное — 23,8, общее



Возрастной состав населения моложе и старше трудоспособного возраста в Республике Башкортостан (на начало года, % от общей численности) [«Уровень жизни населения Республики Башкортостан» / Уфа, 2006. — С. 8]

среднее (полное) — 22,8, основное общее — 6,3% (остальные не имеют основного общего образования). Что касается экономически неактивного населения, то, по данным Госкомстата РБ, в 2003 г. к их числу принадлежит 6,9% жителей республики с высшим образованием, 3,8 — с неполным высшим профессиональным, 11,1% — со среднем профессиональным. Существенная часть экономически неактивного населения приходится на жителей, имеющих полное общее среднее и основное общее образование, — соответственно 26,8 и 30,3%.

Квалификационный состав руководителей, работающих в 983 различных агропромышленных формированиях, функционирующих в настоящее время, в республике различен. Среди них агрономы (30,2%), инженеры-механики (17,2), зооинженеры (9,9), техники-механики (8,4), экономисты (7,3), зоотехники (6,0), учителя (3,1), бухгалтеры (2,3), юристы (0,8%). Доля руководителей, имеющих высшее образование, за последнее десятилетие увеличилась фактически более чем в 2,5 раза. Однако в настоящее время лишь около 23% руководителей сельскохозяйственных предприятий, имеющих высшее образование, более или менее соответствуют своим должностям. При этом следует отметить, что повышение уровня образованности работающих на предприятии специалистов еще не есть конечный результат. Руководителям села важно не потерять связь со своими работниками путем непрерывного экономического и неэкономического мотивирования.

Для выявления факторов, оказывающих интенсивное влияние на снижение мотивации людей к жизни и труду на селе, мы проводили специальные исследования. В соответствии с данными, полученными в 1997—2007 гг. (основные респонденты — студенты старших курсов и выпускники БГАУ, закончившие сельскую школу), основной целью поступления в аграрный университет у 52% студентов является получение высшего образования как главной жизненной необходимости. Всего 38% опрошенных целенаправленно стремятся продолжить семейные традиции, стать специалистами и работать на селе, 13% поступили в университет с целью получения отсрочки от службы в армии либо по настоянию родителей. Среди студентов, планирующих в дальнейшем работать по избранной специальности, лишь 26% собираются это делать непосредственно на сельскохозяйственных предприятиях, 12% опрошенных планируют открыть собственное дело, 37 — работать на предприятиях перерабатывающей промышленности, 6 — продолжить свою научно-исследовательскую работу в аспирантуре. В других организациях планировали работать 16% студентов, 3% затруднились ответить. Для выявления причин нежелания молодежи работать на селе мы попросили сформулировать основные факторы повышения мотивации молодых специалистов к жизни в сельской местности. Среди них респонденты выделили следующие: повышение оплаты труда (76%), создание жилищных условий (49), развитие объектов социальной инфраструктуры (45), предоставление доступности получения сельскими жителями качественного образования (35), усиление социальной защищенности сельских жителей (23), повышение уровня медицинского (18), торгового (9), бытового (8) и информационно-консультационного обслуживания сельского населения (7%).

Требования к молодым специалистам непрерывно возрастают и сводятся не только к наличию высокого уровня профессиональной эрудиции, но и к способностям творческой организации сельскохозяйственного производства, умению мотивировать работников, предупреждать и разрешать управленческие конфликты. Наши исследования позволяют сделать вывод о том, что несмотря на высокие результаты вузовского обучения, большая часть выпускников демонстрирует дефицит уверенности в себе, самостоятельности и эмоциональной стабильности. Они прекрасно владеют экономической терминологией, техническими, агрономическими, зооветеринарными и

другими знаниями, но доля выпускников с предпринимательской инициативой в целом не превышает десятой части опрошенных респондентов.

Для того чтобы осуществить реальную оценку имеющегося кадрового потенциала АПК и сформулировать основные пути формирования квалифицированного кадрового резерва, мы провели исследование, в котором приняли участие специалисты, имеющие опыт работы на сельскохозяйственном предприятии не менее 5 лет. Было опрошено более 400 работников различных некоммерческих агроформирований. Оказалось, что, по мнению 64% опрошенных, уровень оплаты труда работников сельскохозяйственных предприятий не всегда побуждает работать с полной самоотдачей. Заработная плата не соответствует трудовому вкладу у 34% людей, 79% опрошенных считают необходимым получать поощрения за хорошую работу. Отсутствие достойного эквивалентного вознаграждения за свой труд и другой интересной работы побуждает работников вкладывать свой основной потенциал в развитие личного подсобного хозяйства, увеличение числа которых за последнее время обусловлено недостаточным количеством рабочих мест для жителей села на сельскохозяйственных и агропромышленных предприятиях и полным отсутствием средств к существованию.

По специальности, полученной в высшем или среднем специальном учебном заведении, работают 37% опрошенных, по близкой (схожей) специальности — 26, не имеют специальности (из числа специалистов) — 8% работников. Считают небольшими возможностями служебного продвижения 54% опрошенных, отсутствие возможностей для повышения квалификации отметили 18% респондентов. Уделяют серьезное значение необходимости занятия самообразованием лишь 6% опрошенных, 12% считают необходимым получение высшего образования в вузах. Недовольны содержанием своей работы 22%, условиями труда — 12, результатами своего труда — 5, размерами своей заработной платы — 64, своей профессией (специальностью) — 13, полученным образованием — 6, своей квалификацией — 2, возможностями продвижения — 44, своими перспективами в целом — 59% опрошенных. Согласились со следующими высказываниями: «сейчас трудиться честно, значит жить бедно» — 76%, «согласны на тяжелый, но высокооплачиваемый труд» — 32, «работа — не волк, в лес не убежит» — 17, «труд — высшая жизненная потребность» — 15% опрошенных. Эти ответы подтверждают то, что с течением времени изменяются и ценности людей. Рынок накладывает на все свой отпечаток. Истинные вечные ценности в таких условиях оказываются с одной стороны, а лавина жизни стремительно уносит и старается стереть прежние приоритеты. В таких условиях на первое место работники выдвигают чисто экономические требования: увеличение заработной платы, обеспечение жильем, развитие объектов социальной инфраструктуры, усиление качества образования, повышение уровня медицинского обслуживания сельского населения и др.

Правительство Республики Башкортостан придает большое значение необходимости повышения уровня жизни населения при одновременной структурной перестройке экономики. В связи с этим разрабатываются и последовательно реализуются специальные программы. Главной целью Федеральной целевой программы «Социально-экономическое развитие Республики Башкортостан до 2015 г.» является обеспечение развития экономики и социальной сферы республики и на этой основе ее поэтапное вхождение в единое бюджетное правовое пространство РФ. Ведется работа по поддержке молодых специалистов АПК, принимаются определенные меры по их закреплению на производстве. С целью решения проблем формирования и рационального использования кадрового потенциала правительством республики в июне 2007 года создан Координационный совет высших и средних аграрных профессиональных учебных заведений под началом сразу

двух республиканских министерств: сельского хозяйства и образования. Главная цель создания совета — решение проблем кадрового и научного обеспечения аграрного сектора. Для ее реализации первоочередными задачами являются:

- модернизация и развитие образовательных знаний в соответствии с требованиями времени;
- обновление применяемой в производственном и образовательном процессах техники и технологий;
- решение проблем переподготовки и повышения квалификации кадров для села;
- решение проблемы нехватки профессиональных кадров как низшего, так и высшего звена;
- совершенствование информационно-консультационной поддержки аграрного сектора;
- создание системы непрерывного образования — от подготовки студента в техникуме и аграрном университете до закрепления его на производстве;
- создание системы регулярного повышения квалификации кадров как специалистов, так и руководителей с обязательной последующей аттестацией;
- создание резерва кадров для аграрного сектора;
- проведение открытых конкурсов на замещение должностей руководителей и специалистов как в министерстве сельского хозяйства, так и в подведомственных учреждениях, и ряд других.

Повышение научных знаний, профессионального мастерства, рост уровня образования в конечном счете всегда способствуют эффективному воспроизводству квалифицированных кадров, внедрению инноваций и широкому использованию достижений научно-технического прогресса. Важным средством повышения качества управления является не мотивация молодых людей с высшим образованием высокими должностями, а создание реальных условий, при которых работа на селе была бы почетной, высокооплачиваемой, а должности действительно конкурсными. Итоги проведенных исследований побуждают всерьез задуматься о необходимости создания районных информационных банков данных о наиболее конкурентоспособных специалистах для работы на селе. К сожалению, проблемы, затронутые в данных исследованиях, довольно серьезны. Зачастую те мелкие и средние сельские предприниматели, которые решают заниматься фермерством, не могут быстро подобрать себе квалифицированных специалистов и ответственных непьющих работников из-за отсутствия информации о них. С другой стороны, молодые специалисты, желающие трудоустроиться не селе,

зачастую не знают о существующих вакансиях. Поэтому особую актуальность и значимость приобретает создание при БГАУ республиканской кадровой службы аграрного сектора, способной совместно с минсельхозом республики осуществлять согласованную кадровую политику по формированию резерва конкурентоспособных специалистов для села.

Среди специальных мер, направленных на создание квалифицированного кадрового резерва для аграрного сектора, необходимо выделить:

- возрождение и развитие системы государственного целевого заказа на подготовку специалистов в соответствии с потребностями аграрного сектора отдельных регионов, сельских районов;

- создание для выпускников возможностей и гарантий трудоустройства по специальности после получения образования (путем заключения договоров между выпускниками и хозяйствами, администрациями сельских районов и учебными заведениями; через развитие функций служб маркетинга высших учебных заведений; развитие системы информационных услуг об имеющихся вакансиях и потребностях; введение мер финансовой помощи, например, оплаты транспортных расходов при переезде к месту работы и т.д.);

- совершенствование действующих и разработка новых мер социально-экономической поддержки выпускников в период пребывания в статусе молодого специалиста («подъемные» денежные средства на первоначальное обустройство после получения образования, льготы по налогам и кредитам на период становления молодого специалиста, целевые кредиты на жилье, образование и т.д.);

- совершенствование систем материального и морального стимулирования труда и профессионального развития, введение инновационных, используемых в других отраслях, стимулирующих систем (стипендиальные программы, программы обучения и повышения квалификации, профессиональные стажировки, включая зарубежные, стимулирование свободным временем, организация системы профессиональных конкурсов и премий и др.).

Таким образом, объединение усилий федерального, республиканского и местного уровня властей, на наш взгляд, позволят обеспечить правовую и финансовую поддержку сохранения и повышения уровня кадрового резерва АПК с учетом научно-технического прогресса, развития инновационного и интеграционного механизмов системы управления. ■