

УДК 631.158-057

# ОБ ОБЕСПЕЧЕНИИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ КВАЛИФИЦИРОВАННЫМИ КАДРАМИ РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН

*А.Р. Кузнецова, Р.З. Саитова, Башкирский государственный аграрный университет*

Основной проблемой для сельского хозяйства в современных условиях является дефицит квалифицированных кадров. Причем если состояние и использование квалифицированных кадров руководителей и специалистов является более-менее известным, то состоянию использования кадров рабочих профессий уделяется недостаточное внимание.

Подготовку кадров по профессиям, востребованным аграрным сектором Республики Башкортостан, ведут 7 сельскохозяйственных техникумов и 54 училища. Количество ежегодно выпускаемых кадров рабочих профессий вполне могло бы хватить для восполнения существующего дефицита, в т.ч. механизаторов. Однако выпуск квалифицированных специалистов сельского хозяйства государственными учреждениями начального профессионального образования РБ с 1990 по 2008 гг. снизился на 67,7%, среднего специального образования — на 19,2%, высшего — увеличился на 28% [1]. Анализ выпуска и трудоустройства выпускников средних специальных учебных заведений сельскохозяйственного профиля в 2008 г. показал, что было выпущено всего 1374 специалиста, из которых 50% трудоустроились по специальности, 14 — трудоустроились не по полученной в техникуме специальности, 14 — продолжают обучение в вузах, 14% — призваны в ряды Вооруженных сил РФ.

Обеспеченность сельскохозяйственных организаций механизаторами на период весенне-полевых работ 2009 г. составляла 86% (при этом занято 14684 человека, требуется еще 2438 работников). Из общего числа квалификацию 1 и 2 класса имеют 62% механизаторов. Анализ возрастной структуры этой категории специалистов показал, что доля молодых механизаторов составляет 14,5%, доля лиц старше 55 лет — 14% и доля механизаторов в возрасте 31—55 лет — 71,5%. Работают механизаторами после завершения профессиональных училищ 60%, по окончании специальных курсов — 31%, остальные 9% специальной подготовки не имеют.

Коэффициент текучести кадров механизаторов в сельскохозяйственных организациях в 2008 г. составил 18%, коэффициент постоянства кадров — 82%. Более 74% механизаторов были уволены по инициативе работодателя, т.е. по ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации, что, безусловно, является крайне негативным явлением и вызывает особую тревогу.

Анализ обеспеченности наиболее востребованными в сельскохозяйственном производстве кадрами механизаторов в расчете на 100 тракторов в сельскохозяйственных организациях Республики Башкортостан с 1980 по 2007 гг. показал, что, несмотря на сокращение парка сельскохозяйственных машин и оборудования и снижение коэффициента распаханности сельскохозяйственных угодий, величина данного показателя сократилась в 2,2 раза [2]. Если в 1980 г. на 100 тракторов приходилось 189 механизаторов, в 1985 г. — 174, в 1995 г. — 128, в 2000 г. — 123, а в 2007 г. — всего 86 работников (рассчитано по данным сводных годовых отчетов министерства сельского хозяйства РБ).

В целях обеспечения высокоэффективной эксплуатации сельскохозяйственной техники на 2008/09 учебный год запланирована подготовка и переподготовка операторов зерноуборочных комбайнов (категории F) и трактористов-

машинистов (категории D). Предполагается провести переподготовку по категориям D и F всего 1739 механизаторов. Для этих целей Министерством сельского хозяйства РБ был определен список базовых сельских учебных заведений начального профессионального образования, который основывается на анализе обеспеченности механизаторскими кадрами республиканских МТС. В результате было выбрано 13 учебных заведений начального профессионального образования.

В условиях постоянно повышающегося уровня развития профессионально-квалификационных свойств трудового потенциала и в соответствии с этим снижением технических возможностей конкретного труда у работника возникает необходимость перехода к новому виду труда. При этом дальнейшее развитие профессионально-квалификационной составляющей трудового потенциала происходит только тогда, когда переход работников с одного рабочего места на другое сопровождается не просто заменой и обновлением трудовых операций и функций, а их обязательным усложнением в результате технической модернизации производства в форме перемены труда.

Перемена труда в условиях современного производства, являясь его закономерной потребностью, должна выступать как качественно новый метод современного управления сложной структурой трудового потенциала, обеспечивающий необходимую научно-техническому прогрессу степень мобильности работника и повышение уровня развития личного трудового потенциала. Работникам в течение трудовой деятельности приходится иметь дело с несколькими поколениями техники, что требует обновления знаний и навыков переподготовки. Растущая потребность производства расширяет сферу действия закона перемены труда и становится основой формирования системы непрерывного образования. Расширяются рамки профессиональной подготовки работников, повышаются требования к мобильности кадров.

Технологические и организационные изменения постоянно порождают больше новых профессий и квалификаций, чем их успевает устареть за это время. Вместе с ростом новых профессий и квалификаций сокращается срок их жизни. Долговременность процесса воспроизводства трудового потенциала обуславливает объективную необходимость опережения развития образовательного уровня работника. Для создания необходимого опережения необходимо, чтобы каждое поколение квалифицированных рабочих получало объем подготовки, в котором бы учитывались условия научно-технического развития на 5—10 лет вперед. Некоторые специалисты считают, что «невозможно обучить рабочего обслуживать технику, которая еще не создана, а знания имеют тенденцию не только к накоплению, но и «морально» устаревают» [3]. В то же время практика показывает, что без опережения профессионально-квалификационной подготовки работника бывает трудно осваивать новую технику. Речь должна идти о том, чтобы вооружить рабочих знаниями и способностью быстро осваивать новые виды техники, технологии, организации производства.

Циклическое развитие технологического способа производства обуславливает и обновление его организационно-экономической структуры. При внедрении новой

техники такие личностные качества работника, как добросовестность, ответственное отношение к своему труду, становятся неотъемлемым условием выполнения работы на необходимо качественном уровне. В силу этого важную роль играет повышение мотивации трудовой деятельности работников. При этом материальное и моральное стимулирование труда не должны противопоставляться друг другу, а опираться на тесное взаимодействие и сочетание. Этому вопросу в РБ уделяется серьезное внимание. В частности, регулярно проводятся конкурсы «Умелые руки», «Молодой механизатор года» и другие.

Таким образом, подводя итоги вышесказанному, отметим, что только комплексный подход к решению проблем формирования и использования квалифицированных кадров сельского хозяйства позволит успешно разрешить любую задачу, стоящую перед кадровыми службами минсельхоза РБ и районов. Для повышения доли квалифицированных рабочих кадров в сельскохозяйственных организациях можно рекомендовать альтернативную службу, т.е. освобождение от службы в армии при условии, если призывник отработает в сельском хозяйстве 3—5 лет, с испытательным сроком, установленным положениями Трудового кодекса РФ. ■

## СОСТОЯНИЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН КВАЛИФИЦИРОВАННЫМИ КАДРАМИ РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ CONDITION OF MAINTENANCE AGRICULTURAL ENTERPRISES REPUBLIC BASHKORTOSTAN QUALIFIED PERSONNEL OF WORKING TRADES

Кузнецова А.Р., Сайтова Р.З.  
Kuznecova A.R., Saitova R.Z.

### Резюме

Основной проблемой для сельского хозяйства в современных условиях является дефицит квалифицированных кадров. Причем, если состояние и использование квалифицированных кадров руководителей и специалистов является более-менее известным, то состоянию использования кадров рабочих профессий уделяется недостаточное внимание. Для повышения доли квалифицированных рабочих кадров в сельскохозяйственных организациях можно рекомендовать альтернативную службу, т.е. освобождение от службы в армии при условии, если призывник отработает в сельском хозяйстве 3-5 лет, с испытательным сроком, установленным согласно положениями Трудового кодекса Российской Федерации. Ключевые слова: кадры рабочих профессий, механизаторы, сельское хозяйство, мотивация работников к труду.

### Summary

The basic problem for agriculture in modern conditions is deficiency of qualified personnel. And, if the condition and use of qualified personnel of heads and experts is more or less known to a condition of use of shots of working trades the insufficient attention is paid. For increase of a share of qualified workers of shots in the agricultural organisations it is possible to recommend alternative service, i.e. clearing of service in army under a condition if the recruit fulfils in agriculture of 3-5 years, with a trial period. Keywords: shots of working trades, machine operators, agriculture, motivation of workers to work.

### Литература

1. Образование и культура в Республике Башкортостан. Статистический сборник. - : Уфа: Башкортостанстат, 2008. - С. 63-83.
2. Источник: <http://www.morb.ru/professional/npo/podg.php?print=Y>.
3. Камышев И.О. О подготовке рабочих кадров на современном этапе // Социалистический труд. - 1982. - № 7. - С. 61-69.