

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ

В настоящее время перед сельскохозяйственными предприятиями Оренбургской области очень остро стоят проблемы закрепления на селе специалистов, а также ухудшения качества подготовки и старения кадров. Для их решения требуются определенные шаги как со стороны сельхозпредприятий, так и со стороны государства. Для этого необходимо разработать программы поддержки и развития кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций, выделив на это необходимые средства. При этом необходимо использовать научный опыт, накопленный сельскохозяйственными образовательными учреждениями. Это требует создания новой интегрированной модели взаимодействия образовательных учреждений, сельскохозяйственных предприятий и министерства сельского хозяйства Оренбургской области.

Сегодня во всем мире отношение к главной производительной силе общества – человеку труда – совершенно меняется. Постоянно растет его роль в процессе экономического развития предприятий АПК.

Проведенные в последнее время как за рубежом, так и в России исследования доказали, что в XXI веке самые эффективные инвестиции – это вложения в человека. Именно поэтому проблемы оптимизации использования человеческого потенциала в агропромышленном комплексе вышли сегодня на первый план [1, 14].

Определение выбора направлений его развития возможно лишь при правильной оценке текущей ситуации, которая складывается в сельскохозяйственных организациях Оренбургской области.

Так, анализ показал, что на сегодняшний день в сельской местности проживает 42,3% всех ее жителей, при этом только 56% из них относится к категории трудоспособного населения. В результате длительного оттока молодежи из села, низкой рождаемости, обострившихся (в последнее время) социальных проблем наметилась устойчивая тенденция резкого старения сельского населения. В настоящее время жители пенсионного возраста на селе составляют свыше 20%, и этот процесс (по прогнозу аналитиков) в ближайшие годы будет прогрессировать.

Очень сложным остается положение с обеспеченностью сельхозпредприятий области кадрами всех уровней.

По состоянию на конец 2005 года здесь работает 532,2 тыс. человек.

В последние годы выросли темпы выбытия и сменяемости специалистов и руководителей. Ухудшился их качественный состав. На конец 2005 года численность данных специалистов составила 13 444 человека. На сегодняшний день только 75% руководителей и 57% специалистов имеют высшее образование. В сельхозпредприятиях официально насчитывалось почти 547 вакантных мест, из них 262 – на должности главных специалистов.

Настораживает тот факт, что растет численность уволенных руководителей и специалистов по сравнению с принятыми. Так, в 2005 году было принято на работу 940 специалистов, а уволено 1055. Причем резко снизилась численность молодых специалистов, принятых на работу. Для сравнения: в 2002 году их было 543 человека, а в 2005 году – 122.

Также на должности главных инженеров в 2005 году работало 484 человека, при этом существовали вакансии на 34 человека; в должности инженеров и техников работало 716 человек, и имелось 38 вакантных мест.

Причем главных инженеров с высшим образованием – 44%, средним – 46,1%. Не имеют высшего или среднего профессионального образования 9,9%. В 2005 году на работу было принято 34 человека, а уволено с работы 44. На должности инженеров и техников всех специальностей с высшим образованием работает 20,5%, а со средним – 64,8%. Принято на работу 52 человека, уволено – 59.

Заметно обострилась в области проблема с кадрами трактористов-машинистов и

комбайнеров. За последние пять лет их общая численность сократилась на 4141 человека, или на 17,1%. На конец 2005 года их численность составила 19 997 человек. Сократился удельный вес механизаторов, имеющих квалификацию I и II класса, с 60,6% (2001 г.) до 54,1% (2005 г.).

В 2005 году в возрасте старше 55 лет работало 5,4% механизаторов, а в возрасте до 30 лет – 19,8%. В возрасте от 31 до 55 лет работало 14 971 чел., или 74,9%. Среди механизаторских кадров наблюдается также их большая текучесть. Так, в 2005 году прибыло механизаторов 1719 чел., а выбыло 2694 чел., причем многие из них (почти 80%) ушли по собственному желанию [2].

Хотя выпуск и подготовка специалистов для сельскохозяйственных организаций всех уровней в области постоянно растет (рисунок 1), большинство из них не идет работать в аграрную сферу.

Однако следует отметить, что даже многие из тех, кто получает сейчас сельскохозяйственную профессию, не планируют работать в отрасли. Так, 45,5% выпускников сельхозвузов не намерены связать свою жизнь с селом и сельхозтрудом, среди них будущие агрономы, инженеры, ветеринарные врачи, зооинженеры, экономисты. Только 36,4%

обучающихся на контрактно-целевой основе за счет сельхозорганизаций предполагают вернуться на работу в деревню. Примерно такие же тенденции выявлены в ходе опроса учащихся сельскохозяйственных специальных учебных заведений и сельских профтехучилищ.

За период 2002–2005 гг. на биржу труда обратилось и было трудоустроено 118 выпускников Бузулукского гидромелиоративного техникума (все трудоустроены не по профилю), 46 специалистов Оренбургского аграрного колледжа (26 из них трудоустроены по профилю), 65 – из Покровского сельскохозяйственного колледжа (по профилю трудоустроены только 13), 198 молодых специалистов из Сорочинского ветеринарного техникума (по профилю трудоустроены лишь 111 человек). За этот же период на биржу труда обратилось 45 выпускников Оренбургского государственного аграрного университета (20 – трудоустроены не по профилю) и другие специалисты.

Это говорит о плохой интеграции образовательных учреждений с предприятиями области, а также непрестижности аграрного труда.

Очень остро стоит проблема закрепления молодых специалистов на селе. Затра-

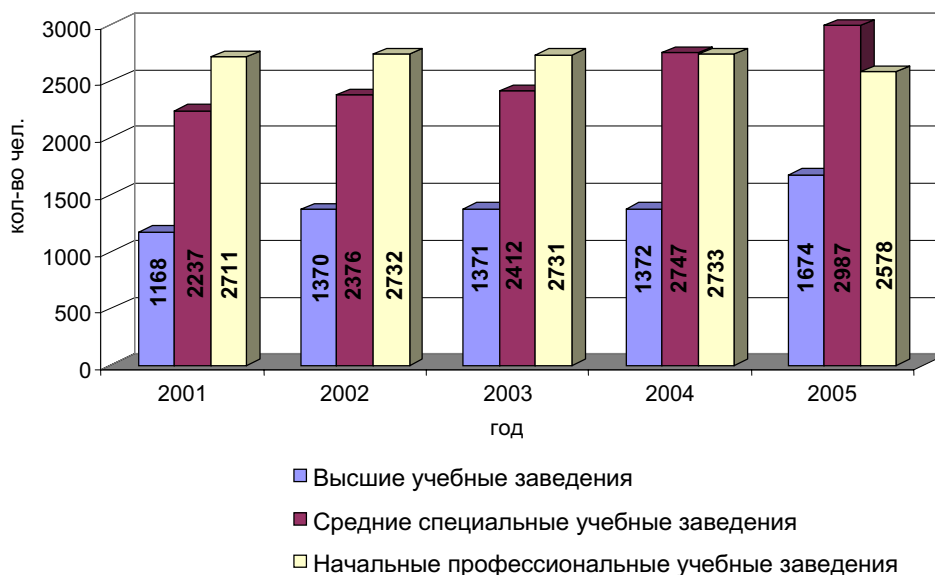


Рисунок 1. Выпуск образовательными учреждениями Оренбургской области специалистов сельского хозяйства

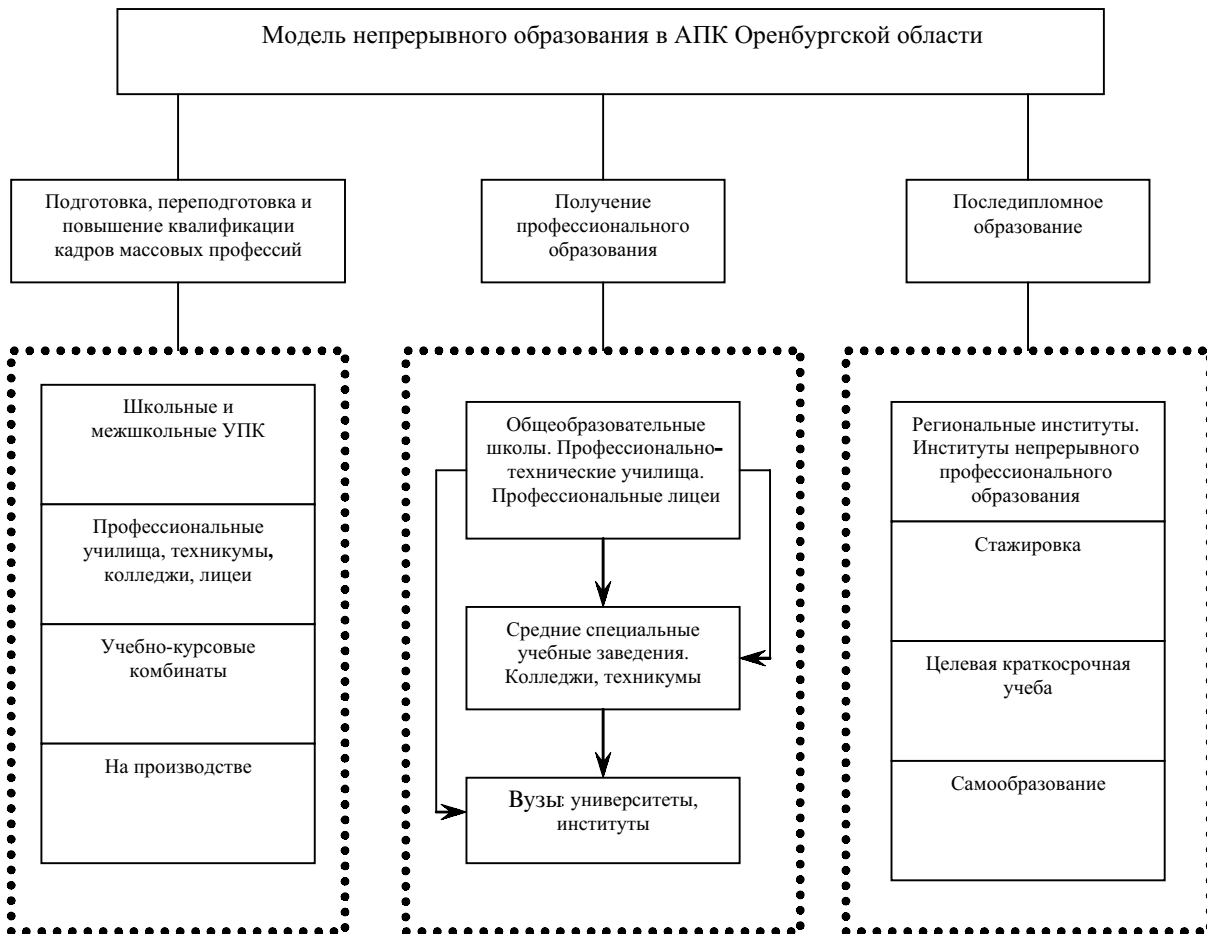


Рисунок 2. Система непрерывной подготовки кадров

чивая ежегодно на это значительные суммы, государство и региональные власти не могут обеспечить их ротацию и закрепляемость в сельхозпредприятиях Оренбургской области. С учетом того, что на подготовку одного специалиста государство ежегодно тратит 87 тыс. руб., следует сделать вывод о неэффективном расходовании данных средств.

С отменой обязательного распределения молодых специалистов вырос риск безработицы и их деквалификации. В таких условиях целесообразно осуществлять зачисление в вузы, техникумы и аграрные колледжи на трехсторонней контрактной основе: абитуриент – работодатель – образовательное учреждение.

Рынок самостоятельно диктует необходимость реформирования системы професси-

ональной подготовки молодежи в направлении приближения ее к конкретным производственным структурам, внедрения гибкой профессиональной подготовки и обучения смежным профессиям [3, 59].

На рисунке 2 отражена система непрерывной подготовки кадров.

На базе средней школы в учебно-курсовых комбинатах, лицеях может быть дано начальное образование по следующим специальностям: слесарь-ремонтник, газосварщик, регулировщик топливной аппаратуры, слесарь-электрик, оператор машинного доения, фрезеровщик-универсал, тракторист-машинист и др.

Со стажировкой не менее года 20% этих специалистов (как правило, это наиболее способные кадры) необходимо направлять для обучения в вуз, а 80% – в средние специ-

альные учебные заведения – техникумы, колледжи.

Средние специальные учебные заведения готовят специалистов среднего звена управления – это мастера-наладчики, трактористы-машинисты, техники-механики, оператор машинного доения и др.

После 2-3 лет стажировки 70-80% из них могут направляться на обучение в вуз.

Вуз готовит кадры для высшего звена управления: инженер-технолог, главный инженер, бухгалтер, экономист. Это люди, которые отвечают за эффективную работу всего предприятия.

Сейчас мы являемся свидетелями компьютерной революции, связанной с широким внедрением во все области деятельности человека, в том числе и в сельское хозяйство, информационных технологий. Это сопровождается резким увеличением занятости в сфере этих технологий и соответственно быстрым ростом подготовки инженерных кадров, поэтому такие кадры необходимы и для работы на сельхозтехнике и для ее обслуживания в агропромышленных предприятиях. В развитых странах основной прирост занятости связан с профессиями, в которых преобладает интеллектуальный труд: в США 85% прироста занятости обеспечивается расширением высоких технологий; 89% – в Англии; 90% – в Японии. Соответственно, США за 20 последних лет более чем в 10 раз увеличили выпуск специалистов в этой области (у нас за тот же период – примерно в 2,5 раза). Рост потребностей общества в таких специалистах существенно опережает темпы их подготовки.

После 4-5 лет работы в агропромышленных организациях руководителям и специалистам необходимо повышать свою квалификацию.

Очень важна в этом процессе роль учреждений повышения квалификации. В настоящее время необходимо удвоить объемы переподготовки кадров [4, с. 12].

Для развития и функционирования АПК необходимы специалисты, способные к работе в современном сельхозпроизводстве. Их подготовка требует активизации связей университетов, научно-исследовательских ин-

ститутатов, сельскохозяйственных учреждений по организации учебного процесса, научных исследований, производства. Сотрудничество между сельхозпредприятием и учебным заведением можно обеспечить в региональной системе непрерывной профподготовки по различным направлениям деятельности.

Учитывая, что технологическая модернизация сельского хозяйства – стратегическая цель, необходимо, чтобы студенты аграрных вузов знали место будущей работы. Лучше, если они будут ознакомлены с проектом модернизации этого сельхозпредприятия и участвовать в его осуществлении [5, 16].

Хотя в Оренбургской области уже четыре года действует программа целевой подготовки сельской молодежи (губернаторский набор), опыт показывает, что большинство из них, окончив образовательные учреждения, стараются обойти условия контракта, либо, отработав по нему три года, возвращаются обратно в город, ищут работу в сельских центрах. Это говорит об отсутствии нормальных условий жизни на селе и заинтересованности там в работе молодых специалистов.

Наиболее актуальными, на наш взгляд, ближайшими задачами кадрового обеспечения АПК являются:

1. Коренное обновление системы воспроизводства кадрового корпуса руководителей, придание ей целенаправленности, устойчивости и адекватности рыночной экономике.
2. Активизация работы с сельской молодежью как социальной базой воспроизводства трудовых ресурсов села.
3. Разработка и реализация полноценной системы профессионального развития персонала.
4. Перестройка работы кадровых служб АПК [6, 385].

В целях роста закрепляемости кадров на селе необходимо обеспечить:

- выплату по месту работы «подъемных» в размере до шести месячных окладов, доплаты в течение трех лет до прожиточного минимума за счет средств фонда занятости области, выдачу членам их семей проездных и суточных, продажу для сельскохозяйственных нужд сельхозживотных и птицы по льготным ценам;

– предоставление льготного кредита для строительства (приобретения) и благоустройства жилья, льгот на жилищно-коммунальные услуги, земельных долей из районного фонда перераспределения;

– освобождение от службы в армии при условии, если призывник отработает в сельском хозяйстве 3-5 лет;

– организацию активного досуга молодежи, в частности систематическое проведение спортивных соревнований, творческих фестивалей, конкурсов художественной самодельности;

– в течение первых пяти лет работы молодым специалистам следует выдавать путевки на курорты страны по льготным ценам;

– наиболее перспективных студентов 4-5 курсов из целевого набора следует зачислять в кадровый резерв для подготовки будущих руководителей сельхозпредприятий [6, 32].

В сложившихся условиях министерством сельского хозяйства области был принят ряд мер, направленных на ликвидацию вышеперечисленных негативных тенденций в аграрном секторе экономики и решение назревших кадровых проблем, ставших тормозом в развитии предприятий. Эти меры сводились прежде всего к следующим основным направлениям:

1. Практически завершена работа по интеграции аграрных учебных заведений области в целях рационального использования контингента обучающихся, учебно-материальной базы, преподавательского корпуса.

2. Разработаны и реализованы мероприятия по целевой подготовке специалистов в высших сельскохозяйственных учебных заведениях, особое внимание обращено на подготовку специалистов по основным направлениям рыночной экономики.

3. Определены параметры и объемы ежегодной бюджетной поддержки по целевой подготовке кадров специалистов.

4. Начата и совершенствуется работа по созданию и обучению резерва кадров для выдвижения на должности руководителей сельхозпредприятий.

5. Созданы центры оценки кадрового потенциала АПК и получила развитие информационно-консультационная служба.

6. Намечены и реализуются меры по частичной поддержке социальной сферы сельскохозяйственных учебных заведений, которые занимаются подготовкой и переподготовкой механизаторов, специалистов для работы в агропромышленных организациях.

7. Разработаны и реализуются условия материальной поддержки механизаторов, руководителей и главных специалистов сельхозпредприятий.

8. Определены меры по решению проблемы закрепления молодых специалистов на селе.

Импульсом к включению более действенного механизма обеспечения агропромышленного производства кадрами явилось постановление Правительства Российской Федерации от 10 февраля 2000 года №117 «О совершенствовании кадрового обеспечения агропромышленного комплекса», в котором в качестве приоритетных определены программные методы регулирования кадровых процессов.

Развитие агропромышленного комплекса Оренбургской области имеет свои региональные особенности и сложности. Одним из ключевых факторов, определяющих успех или падение сельскохозяйственного производства, является кадровый потенциал.

Возрастание роли кадров в агропромышленном комплексе обусловлено, во-первых, необходимостью последовательной интенсификации производства, во-вторых, резким ухудшением демографической ситуации. Вместе с тем новые социально-экономические реалии предъявляют повышенные требования к уровню квалификации работников сельского хозяйства.

Основные пути решения этих задач следующие:

– формирование и реализация заказа агропромышленного комплекса области на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, сбалансированного с объемами подготовки в учебных заведениях работников аграрной сферы;

– улучшение работы по профессиональной ориентации учащихся сельских общеобразовательных школ и направлению их на учебу в аграрные образовательные учреждения;

– максимальное использование потенциала аграрных образовательных и научно-ис-

следователских учреждений для организации информационно-консультационных служб, обслуживающих запросы товаропроизводителей;

– разработка программ стажировок руководителей, специалистов агропромышленного комплекса, фермеров, преподавателей, обмена студентами и аспирантами;

– дальнейшее развитие системы сотрудничества с зарубежными партнерами по вопросам аграрного образования и работы с персоналом;

– разработка и реализация комплекса мер, направленных на решение проблемы закрепления кадров на селе.

В этой связи очень актуальна программа совершенствования кадрового обеспечения агропромышленного комплекса Оренбургской области.

По данной программе ведется подготовка, повышение квалификации и переподготовка рабочих для сельскохозяйственных организаций в рамках начального профессионального образования на УКК, в сельскохозяйственных средних специальных, высшем учебных заведениях.

Опыт зарубежных стран показывает, что без поддержки со стороны государства невозможно будет решить кадровые проблемы сельхозпредприятий.

Список использованной литературы:

1. Михалев, А. Инновационному агропроизводству качественно новые кадры / Анатолий Михалев // Экономика сельского хозяйства в России, №3, 2005. С.-14.
2. Отчеты Министерства сельского хозяйства о численности, составе и движении работников, занимающих должности руководителей и специалистов, за 2001– 2005 гг.
3. Новиков В.Г. Рынок труда для сельской молодежи: учебное пособие / В.Г. Новиков, В.Б. Яковлев, В.Я. Стрельцов.– М.: РосНИИкадры, 2002.- С. 59.
4. Долгушкин, Н.К. Кадровое обеспечение реформ в АПК / Н.К. Долгушкин // Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. – 2002. – №3. – С. 10-13.
5. Кадычегова В. Интеграция образования профессиональной деятельности в АПК / Валентина Кадычегова // Экономика сельского хозяйства России, №4, 2006. С.16.
6. Гулейчик А.И. Приоритетные направления в решении проблем кадрового обеспечения сельскохозяйственного производства / А.И. Гулейчик // Научно-технический прогресс АПК России – стратегия машинно-технологического обеспечения производства сельскохозяйственной продукции на период до 2010 года: сборник материалов научной сессии Россельхозакадемии (13-14 октября 2003 г.). – М., 2003. – С. 384-390.