



ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ АПК

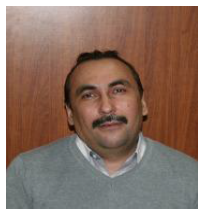
INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE AGROINDUSTRIAL COMPLEX

УДК 631.145.(571.14)

СОСТОЯНИЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ



В.Н. Бабин, *кандидат технических наук, доцент*,
проректор по учебной работе, зав. кафедрой высшей и прикладной математики



С.Н. Бурков, *кандидат технических наук, доцент*,
директор центра довузовской подготовки



Е.Л. Лейболт, *кандидат сельскохозяйственных наук, доцент*,
ответственный секретарь приемной комиссии



О.А. Подкопаева, *начальник отдела практик и трудоустройства*

Новосибирский государственный аграрный университет

THE STATUS OF STAFFING OF THE AGRICULTURAL ENTERPRISES OF THE NOVOSIBIRSK REGION

V.N. Babin, *candidate of technical Sciences, associate Professor*, Vice-rector on educational work, head. the Department of higher and applied mathematics

S.N. Burkov, *Ph. D., associate Professor*, Director of pre-University training center

E.L. Labolt, *candidate of agricultural Sciences, associate Professor*, responsible Secretary of admission Committee NGAU

O.A. Podkopaeva, *head of Department of practice and employment*
Novosibirsk state agrarian university

Государственная аграрная политика представляет собой составную часть государственной социально-экономической политики, направленной на устойчивое развитие

сельского хозяйства и сельских территорий. Особую актуальность данному вопросу придает Закон «О развитии сельского хозяйства» (№ 264-ФЗ от 29.12.2006) и, как дополнение к этому закону, постановление Правительства РФ «О Государственной программе развития сельского хозяйства и регулирования рынка сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008-2012 годы» № 446 от 14.07.2007, где под «устойчивым развитием сельских территорий» понимается не только увеличение объема производства сельскохозяйственной продукции, повышение эффективности сельского хозяйства, но и достижение полной занятости сельского населения и повышение уровня его жизни [1-3].

Подготовка кадров для села была и остается одной из важнейших задач государства. Прогноз потребности экономики в выпускниках образовательных учреждений высшего профессионального образования показывает, что в 2015 г. количество выпускников вузов превысит потребности экономики, однако спрос на кадры для сельского хозяйства будет возрастать [3-6].

Чтобы реализовать эту стратегическую задачу, нужна поддержка органов государственной власти. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. (распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р) для достижения своих целей предусматривает реализацию ряда приоритетных направлений на основе поддержки, подготовки, закрепления и привлечения квалифицированных кадров для сельского хозяйства и улучшения условий их жизни; в том числе перехода кадрового обеспечения агропромышленного комплекса на качественно новый уровень, соответствующий потребностям инновационного развития аграрной экономики [1, 7, 12, 15].

Несмотря на существенные меры, которые в последние годы были предприняты Правительством Российской Федерации для стабилизации агропромышленного комплекса страны, сельское хозяйство России продолжает находиться в кризисном состоянии. Обозначившиеся положительные тенденции не должны создавать иллюзию благополучия, формирования благоприятных для сельского хозяйства экономических условий развития цивилизованного аграрного рынка. Более того, основные параметры отрасли, касающиеся возможности воспроизводства, уровень оплаты труда, доходность продолжают оставаться низкими. Функционирование сельскохозяйственной отрасли и дальнейшее наращивание производства продукции возможны при условии необходимого ресурсного обеспечения, включая кадровое [5, 8].

Сложившаяся ситуация на селе повлекла за собой резкое сокращение численности квалифицированных специалистов из-за не востребованности их знаний. Выпускники вузов также оказались, с одной стороны, не востребованы, а с другой – их не устраивают предлагаемый размер заработной платы и социальные условия.

Каково состояние кадрового обеспечения АПК Новосибирской области?

Согласно статистическим данным, численность населения Новосибирской области в 2014 г. составила немногим более 2,6 млн чел. Удельный вес жителей села в общей численности населения области стабильно уменьшается с 2007 г. (с 24,9 до 24,7%). Сократился удельный вес работающих в сельскохозяйственных организациях, на начало 2014 г. количество работников сельскохозяйственных организаций и крестьянских (фермерских) хозяйств составило в удельном весе от работающего населения всего 6%, это немногим менее 52,5 тыс. чел.

Анализ востребованности в кадрах для села Новосибирской области начнем с агрономических специальностей. В сельскохозяйственные предприятия области требуется 76

специалистов. Среди работающих главных агрономов на сельскохозяйственных предприятиях имеют высшее образование 72 %, не имеют образования – 7 %, а 18 % главных агрономов пенсионного возраста [7, 8-10].

Среди работающих главных зоотехников на сельскохозяйственных предприятиях Новосибирской области имеют высшее образование 58 %, не имеют образования 8 %, а 20% главных зоотехников пенсионного возраста. Вакантными остаются 48 рабочих мест.

Аналогичная ситуация наблюдается и среди работающих на сельскохозяйственных предприятиях экономистов, из которых имеют высшее образование 61 %, а 16 % главных экономистов пенсионного возраста. На сельскохозяйственных предприятиях остается свободными 60 вакансий главных экономистов. И это все при том, что ежегодно численность выпускников высших и средних специальных учебных заведений Новосибирской области, ведущих подготовку специалистов экономических специальностей, имеет тенденцию к росту. Только из НГАУ ежегодно выпускается порядка 130 специалистов экономических специальностей очной формы обучения.

Среди работающих главных ветеринарных врачей на сельскохозяйственных предприятиях Новосибирской области не имеют высшего образования 39 % и без образования 6 %. Количество работающих пенсионеров в данной области невелико – 5 %. При этом в хозяйства области требуется 54 специалиста с высшим образованием.

Среди работающих главных инженеров на сельскохозяйственных предприятиях Новосибирской области имеют высшее образование только 42 %, при этом пенсионеров также немного – 6 %. Открытыми остаются 47 вакансий.

Среди работающих руководителей сельскохозяйственных предприятий Новосибирской области 75 % имеют высшее образование, 16 % – среднее специальное, а 9 % вообще не имеют никакого специального образования. На первый взгляд, показатели хорошие. Но если анализировать возрастной состав кадрового обеспечения, то картина не такая безоблачная. Только 3 % руководителей до 30 лет, а пенсионного возраста 17 %.

Результаты исследования кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций убедительно показывают, что развитие кадрового потенциала отрасли является необходимым условием успешной реализации приоритетного национального проекта «Развитие АПК и обеспечения продовольственной безопасности страны».

Конечно, обеспечить работой и кадрами аграрный сектор невозможно без решения социально-экономических проблем сельской местности, технического и технологического переоснащения, качественно нового уровня подготовки специалистов, развития форм непрерывного образования, законодательной базы и государственной поддержки со стороны области.

В Новосибирской области национальный проект «Развитие агропромышленного комплекса» является одним из приоритетных, приняты и реализуются 12 законов и семь областных целевых программ, которые обеспечивают решение проблем АПК и создание благоприятных условий жизни на селе.

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №272-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства РФ от 27.11.2013 №1076 «О порядке заключения и расторжения договора о целевом приеме и договора о целевом обучении», Законом Новосибирской области от 05.07.2013 №361-ОЗ «О регулировании отношений в сфере образования в Новосибирской области» в целях обеспечения потребности в специалистах с высшим образованием в сфере сельского хозяйства, постановлением правительства Новосибирской области установлены размеры и порядок предоставления

органами государственной власти Новосибирской области, государственными учреждениями Новосибирской области мер социальной поддержки гражданам, заключившим договоры о целевом обучении. Работа по заключению договоров о целевом обучении с гражданами, договор о целевом приеме с вузами от лица областных исполнительных органов государственной власти Новосибирской области поручена Государственному автономному учреждению «Новосибирский региональный ресурсный центр». В договоре о целевом обучении предусмотрены следующие меры социальной поддержки, предоставляемые за счет средств областного бюджета Новосибирской области: стипендия – обучающимся по программам бакалавриата, специалитета; оплата платных образовательных услуг, формирующих особые компетенции, – обучающимся по программам магистратуры.

Актуальной остается проблема, связанная с соответствием выпускника предъявляемым требованиям современного производства, с интенсивным внедрением передовыми хозяйствами современных технологий, новых технических средств и оборудования, широким использованием компьютерных программ. Ввиду стремительного развития сельскохозяйственной техники и новых технологий требуется переход на качественно новый уровень подготовки кадров.

Качество подготовки молодых специалистов должно соответствовать темпам модернизации сельскохозяйственного производства, а главное – осуществить системный подход в первоначальном обучении специалистов, корректировке и пополнении их знаний в соответствии с развитием теории и практики отрасли.

Вспомним, как скромнен был набор специальностей, который предлагали студентам сельхозвузы еще полтора десятка лет назад. Поддержка малого агробизнеса вызвала к жизни новые профессии, появилась потребность в углубленных знаниях.

НГАУ продолжает готовить специалистов по самым распространенным специальностям в системе аграрного образования страны, к которым относятся: экономика и управление на предприятии, зоотехния, агрономия, бухгалтерский учет, анализ и аудит, механизация сельского хозяйства и ветеринария.

Современная ситуация заставляет нас отойти от системы передачи студентам безадресных общих сведений по их будущей профессии. Для повышения качества подготовки специалистов нами была апробирована система «точечной», целевой подготовки кадров для решения конкретных задач агропромышленных предприятий. В первую очередь это касается отработки приобретенных знаний на практике. Подобные элементы интеграции науки, учебного процесса и производства имеют место при подготовке наших специалистов. Именно на полях опытного поля университета апробируются новая техника и технологии. Речь идет о комплексном соглашении НГАУ с передовыми аграрными организациями и министерством сельского хозяйства области. Ежегодно расширяются списки мест прохождения выпускниками преддипломной практики, проводятся встречи выпускников с работодателями, руководителями территориальных администраций районов области и органов местного самоуправления (основными заказчиками), с будущими выпускниками проводятся регулярные консультации по вопросам трудоустройства и закрепления на новом месте работы, а также по другим интересующим их вопросам.

Безусловно, одной из основных причин заметного ухудшения в последние годы показателей по обеспеченности АПК области квалифицированными кадрами является разрушение сложившейся системы работы с кадрами. Положение усугубляется отсутствием в настоящее время в штатном расписании большинства администраций районов и многих хозяйств специалистов и служб по работе с персоналом. Отрицательное влияние на решение

проблемы кадрового обеспечения АПК области, восстановление эффективной системы работы с сельскохозяйственными кадрами оказывает и нынешнее социально-экономическое положение большинства подразделений АПК, социальное положение и моральное состояние людей, живущих и работающих на селе. Социально - профессиональная незащищенность работников, низкая мотивация труда, бедственное материальное положение и угнетенное психологическое состояние не способствуют ни росту квалификации и профессионального мастерства, ни переподготовке кадров, ни самообразованию [3-6, 11, 14].

Основными целями предложенной оптимальной системы выступают:

- формирование квалифицированных кадров, способных обеспечить эффективность функционирования АПК области в современных условиях на основе создания оптимальной системы, соответствующей требованиям современной экономики, позволяющей осуществлять рациональный подбор, подготовку и использование кадров в АПК;
- развитие аграрного производства и улучшение социально-экономических условий на селе посредством создания единой информационной системы научно-технических достижений и передового опыта;
- обеспечение аграрного сектора экономики квалифицированными кадрами посредством укрепления и совершенствования социальной сферы села, увеличения темпов строительства жилищного фонда, улучшения медицинского обслуживания, согласно приоритетным национальным проектам: «Доступное жилье», «Развитие АПК» и т.д.;
- обеспечение доступа работников АПК к информационным ресурсам, максимальное удовлетворение интересов и запросов заказчиков – предприятий и организаций, входящих в АПК области.

Для достижения поставленных целей и задач предлагается:

1. Для предотвращения дальнейшей потери квалифицированных кадров, способных руководить отраслью на должном уровне, необходимо определить и утвердить концептуальные основы кадровой политики АПК Новосибирской области, целью которых является формирование квалифицированных кадров АПК, соответствующих задачам, формам и методам проведения кардинальных преобразований в аграрной сфере.
2. Преодоление негативных процессов возможно при помощи интеграции различного типа учебных заведений, позволяющей обеспечить универсальную подготовку кадров и их профессиональную мобильность, диктуемые переходом к рынку. Поэтому составляющей ступенью концептуальной модели кадрового обеспечения АПК является формирование оптимальной системы подготовки квалифицированных кадров для АПК.
3. Стратегической задачей оптимальной системы является создание системы непрерывного образования кадров.
4. Для реализации поставленных задач необходимо начать подготовку специалистов в образовательных учреждениях на целевой договорной основе: работодатель – студент – вуз, определить целевые места и отразить это в системе договоров и в правилах приема в конкретное учебное заведение. Подписать долгосрочные соглашения о подготовке специалистов между образовательным учреждением и администрациями районов.
5. Разработать программу работы с резервом кадров.
6. Должны быть определены приоритетные направления развития сельскохозяйственных организаций на основе анализа финансово - экономической ситуации, позволяющие наращивать производство, повышать результативность и конкурентоспособность, эффективно использовать бюджетные и заемные средства, а также укрепить кадровый корпус руководителей посредством морального и материального стимулирования.

Проводимые мероприятия позволят привлечь перспективных специалистов в сельскохозяйственные организации и значительно укрепить кадровый потенциал АПК. Таким образом, на основе устойчивого развития социальной инфраструктуры села, и воспроизводства квалифицированных кадров могут решаться задачи по укреплению трудового потенциала села, созданию условий для успешного функционирования всех звеньев системы кадрового обеспечения АПК области.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Проблемы кадрового обеспечения АПК Новосибирской области // Инновации и продовольственная безопасность. – 2014. – №2. – С. 138-145.
2. Кадровое обеспечение сельскохозяйственных организаций Российской Федерации (2001–2005 гг.) / под ред. В.Е. Бердышева, А.В. Козлова. – М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2006. – 184 с.
3. Состояние и меры по развитию агропромышленного комплекса и рыболовства Российской Федерации: ежегодный доклад (2005 г.). – М., 2006.
4. Торопов, Д.И. Социально-трудовая сфера села (состояние и перспективы) / Саратов. ГАУ. – Саратов, 2005. – 264 с.
5. Илюхин А.А., Илюхина С.В. Социальная инфраструктура села в системе воспроизводства трудового потенциала аграрной сферы // Челябинский гуманитарий. – 2009. – №1(7). – С. 13-19.
6. Снарская А.В. Классификация институциональных факторов инвестиционного процесса // Успехи современной науки. 2015. № 1. С. 56 – 58.
7. Быковский В.В. Развитие концепции адаптивного управления промышленным предприятием в инновационно-ориентированной экономике // Успехи современной науки. 2015. №1. С. 48 – 50.
8. Старикова М.С. Оценка конкурентоспособности продукта в условиях отсутствия прямых аналогов // Успехи современной науки. 2015. №1. 51 – 55.
9. Смотров Е.Е. Статистический подход к построению интегрального показателя развития животноводства в регионе // Успехи современной науки. 2015. №2. С. 14 – 18.
10. Донскова О.А. Экономическое зонирование размещения молочного сегмента России // Успехи современной науки. 2015. №2. С. 19 – 25.
11. Ахмедов А.Э., Шаталов М.А., Смольянинова И.В. Государственное регулирование агропромышленного производства в условиях реализации политики импортозамещения // Регион: государственное и муниципальное управление. 2015. № 1. С. 1.
12. Баутин В.М., Шаталов М.А. Интеграция предприятий пищевой промышленности и сопряженных отраслей на основе кластерного подхода // Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий. 2015. № 1 (63). С. 210-216.
13. Баутин В.М., Овсянников С.В., Шаталов М.А. Модель создания агропромышленных финансовых групп // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2007. № 4. С. 87-89.
14. Мычка С.Ю., Шаталов М.А. Аутстаффинг в системе оптимизации бизнес-процессов организации // Территория науки. 2015. № 2. С. 121-124.
15. Шаталов М.А., Ахмедов А.Э., Смольянинова И.В. Модернизация системы управления интеграционными процессами в региональном АПК (на примере Воронежской области) // Региональные агросистемы: экономика и социология. 2015. № 1 (1). С. 2.