



УДК 631.145.(571.14)

**ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ АПК
НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**



В.Н. Бабин, кандидат технических наук, доцент
С.Н. Бурков, кандидат технических наук, доцент
О.А. Подкопаева, начальник отдела практик и трудоустройства
Е.Л. Лейболт, кандидат биологических наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

**THE STAFFING PROBLEMS AGROINDUSTRIAL COMPLEX
OF NOVOSIBIRSK REGION**

V.N. Babin – candidate technical sciences, docent
S.N. Burkov - candidate technical sciences, docent
O.A. Podkopaeva - head of Department practices and employment
E.L. Leybolt – candidate of biology sciences, docent

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.

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

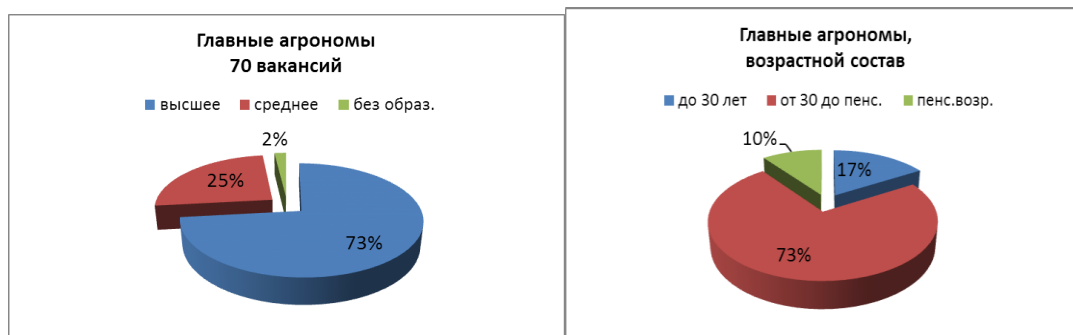


Рис. 1. Образовательный и возрастной состав главных агрономов

Анализ востребованности кадров для села Новосибирской области начнем с агрономических специальностей (рис.1).

В сельскохозяйственные предприятия области требуется 70 специалистов. Среди главных агрономов на сельскохозяйственных предприятиях имеют высшее образование 73 %, не имеют образования – 6, а 17 % главных агрономов пенсионного возраста.

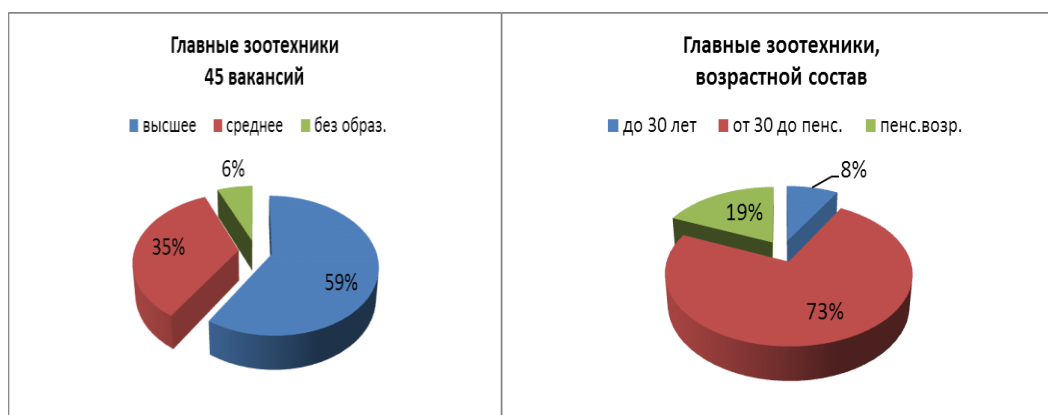


Рис. 2. Образовательный и возрастной состав главных зоотехников

Среди работающих на сельскохозяйственных предприятиях Новосибирской области главных зоотехников имеют высшее образование 59 %, не имеют образования – 7, а 19 % главных зоотехников пенсионного возраста (рис. 2). Вакантными остаются 45 рабочих мест.



Рис. 3. Образовательный и возрастной состав главных экономистов

Аналогичная ситуация наблюдается и среди главных экономистов на сельскохозяйственных предприятиях, из которых имеют высшее образование 58 %, а 15 % пенсионного возраста (рис. 3). На сельскохозяйственных предприятиях остаются свободными 65 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 120 специалистов экономических специальностей только очной формы обучения.

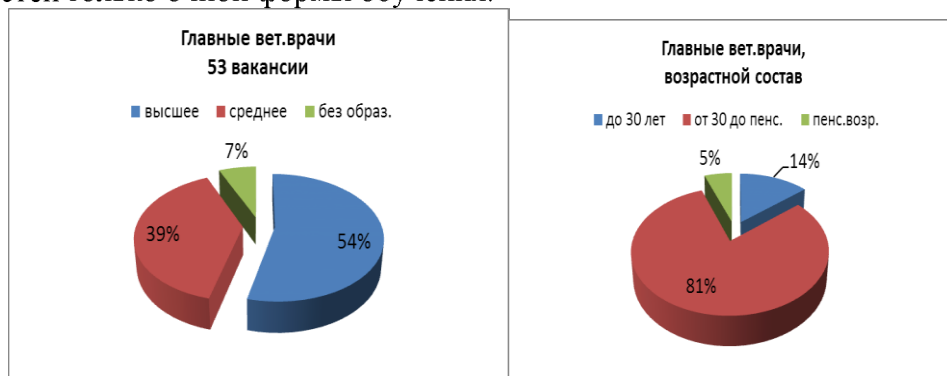


Рис. 4. Образовательный и возрастной состав главных ветврачей

Среди работающих на сельскохозяйственных предприятиях Новосибирской области главных ветеринарных врачей, из которых не имеют высшего образования 39 % и без образования 7 %. Количество работающих пенсионеров невелико – 5 % (рис. 4). При этом в хозяйства области требуется 53 специалиста с высшим образованием.

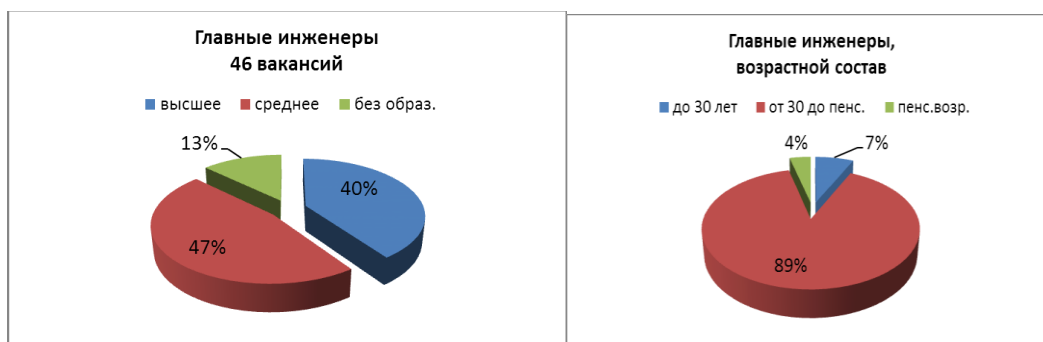


Рис. 5. Образовательный и возрастной состав главных инженеров

Среди работающих на сельскохозяйственных предприятиях Новосибирской области главных инженеров имеют высшее образование только 40 %, при этом количество пенсионеров также невелико – 4 % (Рис. 5). Открытыми остаются 46 вакансий.

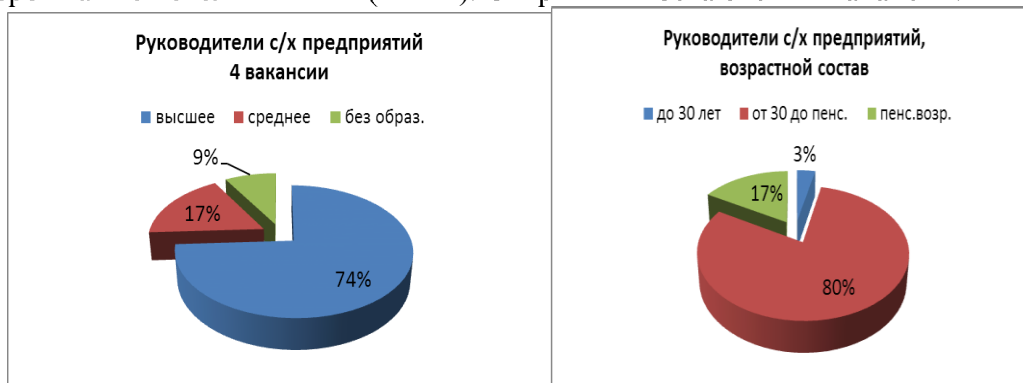


Рис. 6. Образовательный и возрастной состав руководителей сельхозпредприятий

Среди работающих руководителей сельскохозяйственных предприятий Новосибирской области 74 % имеют высшее образование, 17 – среднее специальное, а 9 % вообще не имеют никакого специального образования (рис. 6.). На первый взгляд, показатели хорошие. Но если проанализировать возрастной состав кадрового обеспечения, то картина не такая безоблачная. Только 3% руководителей до 30 лет, а пенсионного возраста – 17 %. Открытыми остаются 4 вакансии.

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

Реализация проекта потребует от всех участников активного поиска оптимальных путей его выполнения, а также источников ресурсного обеспечения. Наибольшее внимание сосредоточено на инвестиционно-финансовом обеспечении проекта. Однако в выступлениях и публикациях, посвященных реализации национального проекта, практически не рассматривается проблема кадрового обеспечения как одного из определяющих факторов успеха. Внедрять инновационные проекты, реализовывать на практике новые технологии в сельском хозяйстве будут конкретные люди – как уже работающие в сельскохозяйственных организациях, так и вновь привлеченные, в том числе и молодые специалисты.

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.

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.

Качественное развитие квалифицированных кадров отождествляется с улучшением профессиональной подготовки, качеством обучения. В условиях развивающейся экономики государственное регулирование рынке труда должно осуществляться путем

профессиональной переподготовки и повышения квалификации. Существует объективная необходимость объединения усилий органов законодательной и исполнительной власти, приоритетной государственной поддержки развития сельской социально-инженерной инфраструктуры. Острота проблемы порождает необходимость формирования базовых условий социального комфорта для расширенного воспроизводства и закрепления на селе трудовых ресурсов. С учетом факторов, оказывающих непосредственное влияние на воспроизводство квалифицированных кадров села: социально-бытовых, организационно-экономических, материально-технологических, природно-климатических и социально-демографических, - наличия и состояния объектов социально-инженерной инфраструктуры муниципальных сельских образований, по нашему мнению, будет обеспечено устойчивое социально-экономическое развитие региона. Оптимальная система воспроизводства квалифицированных кадров села представлена на рис. 7.

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 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. Определить 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.

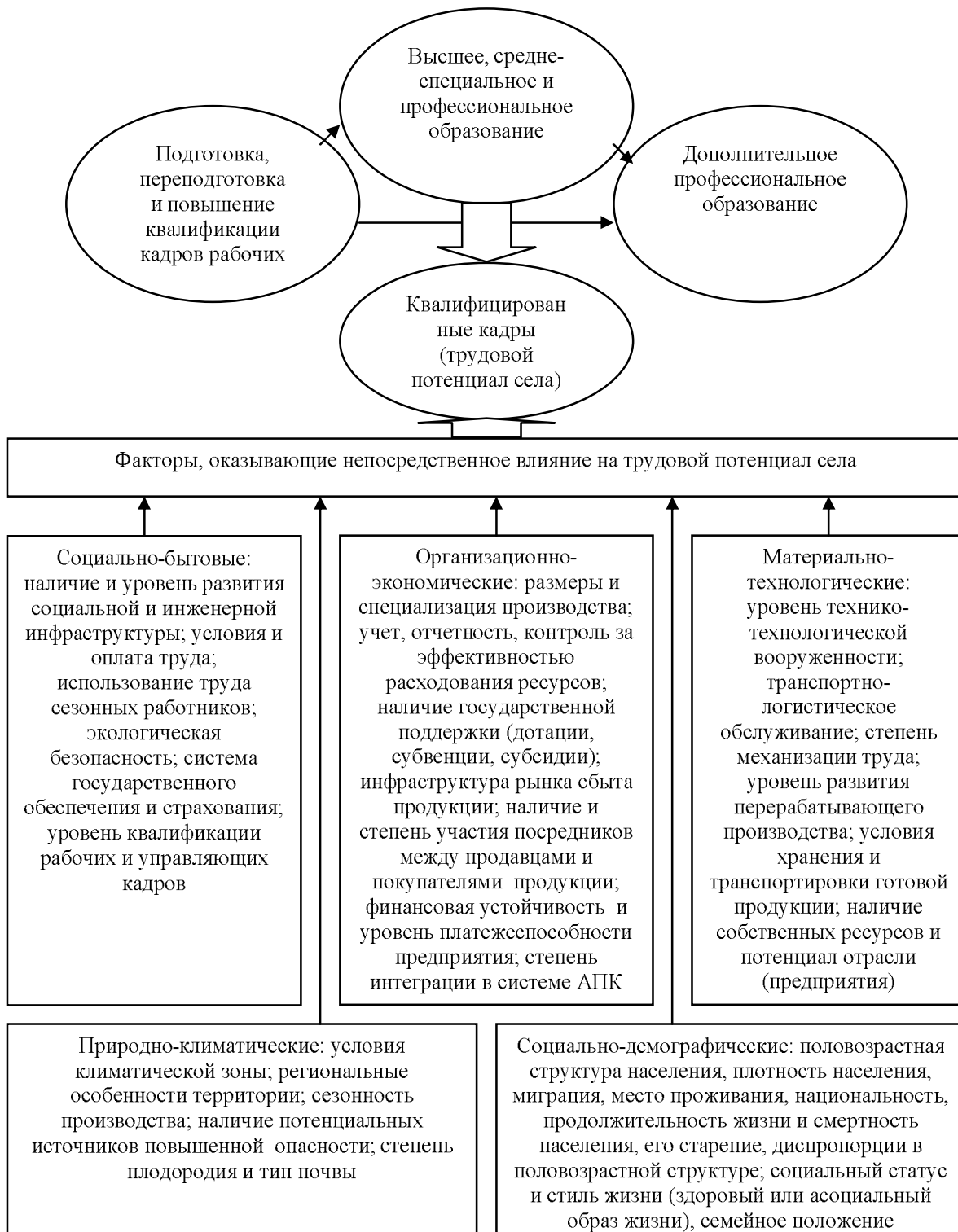


Рис. 7. Оптимальная система воспроизводства квалифицированных кадров села

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. **Кадровое** обеспечение сельскохозяйственных организаций Российской Федерации (2001–2005 гг.) / под ред. В. Е. Бердышева, А. В. Козлова. – М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2006. – 184 с.
2. **Состояние** и меры по развитию агропромышленного комплекса и рыболовства Российской Федерации: ежегод. докл. 2005 г. – М., 2006.
3. **Торопов Д.И.** Социально-трудовая сфера села (состояние и перспективы) / Саратов. ГАУ. – Саратов, 2005. – 264 с.