

УДК 331.108 : 338.43

UDC 331.108 : 338.43

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ АГРАРНОГО СЕКТОРА: СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

LABOUR SUPPLY OF AGRARIAN SECTOR: THE CONDITION, PROBLEMS AND PERSPECTIVES OF DEVELOPMENT

Богачев Александр Иванович

Bogachev Alexandr Ivanovich

к.э.н

Cand. Econ. Sci.

Орловский государственный аграрный университет, Орел, Россия

Orel State Agrarian University, Orel, Russia

В статье рассматривается проблема кадрового обеспечения производства, которое в современных экономических условиях приобретает важное значение в обеспечении продовольственной безопасности и конкурентоспособности отраслей АПК. В заключении были предложены конкретные направления совершенствования кадрового обеспечения аграрного сектора экономики

The article deals with the the problem of labour supply of production. This aspect is very important because it provide food safety and competitive capacity of agroindustrial complex. Studying of a contemporary condition has allowed to reveal directions of improvement of labour supply of agrarian sector

Ключевые слова: КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, АГРАРНЫЙ СЕКТОР, РЫНОК ТРУДА, ЗАНЯТОСТЬ, СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Keywords: LABOUR SUPPLY, AGRARIAN SECTOR, JOB MARKET, EMPLOYMENT, EDUCATION SYSTEMS

Произошедшие в экономике России изменения выявили ряд актуальных проблем, имеющих важное значение для устойчивого функционирования и развития аграрного сектора экономики. К приоритетным из них относится обеспечение производства квалифицированными кадрами, в том числе привлечение на село молодежи. С эффективностью решения указанной задачи тесно взаимосвязаны проблемы повышения эффективности производства, качества использования природно-ресурсного потенциала и комплексного развития регионов, продовольственной безопасности страны, уровень развития социальной сферы села и жизни значительной части населения.

Одной из важнейших специфических черт российского рынка труда в настоящее время является его территориально-региональная замкнутость. Дефицит специалистов на местном рынке труда не может компенсироваться избытком этих специалистов в соседних муниципальных образованиях. Тем более этот дефицит не компенсируется избытком специалистов, живущих в крупных городах. Для модели российского рынка труда, получившей название «атипичной», характерна

высокая гибкость заработной платы при практически неизменной занятости [1]. При этом российский рынок труда, его механизмы функционирования, остаются неизменными на протяжении нескольких последних лет.

Кадровая ситуация последних лет в России характеризуется отсутствием системного характера и стратегической направленности, нерациональностью использования высококвалифицированных руководителей, специалистов, включая кадры массовых профессий, общим снижением уровня образования. Это подтверждают и сами респонденты, отвечая на соответствующий вопрос в анкете. Значительная часть работников аппарата управления (54%) отмечают свою неполную готовность к работе в новых рыночных условиях [2]. В результате всего этого качественный состав трудовых ресурсов не соответствует задачам развития российской экономики.

В подобной ситуации в основу социально - экономических программ развития регионов, реализации инновационно-инвестиционных проектов должно быть положено формирование в сельской местности рабочих мест, улучшение условий труда и материального положения работников сельского хозяйства, а также подготовка квалифицированных специалистов.

Опыт многих стран убедительно доказывает, что в экстремальных условиях на первое место выдвигается человеческий фактор. Именно от умения адаптироваться к требованиям рынка, знаний современных принципов управления, проявления инициативы и предприимчивости во многом зависит эффективность хозяйствования.

В этой связи показательным является тот факт, что подготовка, переподготовка и повышение квалификации управленческих кадров, специалистов, а также формирование действенного кадрового резерва определены как важнейшие задачи в Федеральном законе «О развитии

сельского хозяйства» на период до 2012г. Эти задачи приобрели еще большую актуальность в связи с реализацией национального проекта «Развитие АПК».

Главная роль в подготовке кадров для реализации национальной идеи повышения конкурентоспособности России принадлежит высшей школе, осуществляющей профессиональную и послевузовскую подготовку специалистов [3]. Профессиональная школа пытается активно реагировать на новые требования, предъявляемые рыночной экономикой. Во всём мире идет поиск новых систем образования – более демократичных, диверсифицированных и результативных с позиций интересов общества.

По нашему мнению, в основу системы повышения квалификации и переподготовки специалистов сельского хозяйства должен быть положен деятельностно-мотивационный принцип, подразумевающий переход от механического освоения знаний к практическому применению полученных знаний и мотивации к личному совершенствованию производственных технологий. Данный принцип реализуется на основе метода практического обучения, то есть предусматривает отработку на экспериментальных площадках практических навыков производства и переработки сельхозпродукции, направленных на повышение эффективности и рост культуры производства. Актуальность данного метода определяется следующими факторами: отсутствием практических навыков у выпускников сельскохозяйственных вузов; падением интереса сельхозпроизводителей к традиционной классно-урочной системе преподавания дисциплин; различным уровнем эффективности запоминания в зависимости от способа обучения и деятельности слушателей [2].

Использование деятельностно-мотивационного принципа в профессиональном образовании является мощным ресурсом для внедрения передовых технологий производства сельскохозяйственной продукции.

Однако данный принцип принесёт эффект только при условии участия в этом процессе всех уровней агросистемы.

В новых условиях хозяйствования резко возрастает необходимость разработки комплексных мер по реализации инновационных программ и проектов в области земледелия, агроэкологии, животноводства, переработки сельскохозяйственной продукции, адаптации энерго- и ресурсосберегающих технологий, инновационных проектов, связанных с производством экологически чистой продукции. Для решения указанных задач в системе высших учебных заведений развивается инфраструктура инновационной деятельности.

Использование унифицированных инновационных моделей в практике подготовки руководителей и специалистов будет способствовать научно обоснованному подбору, расстановке, применению их кадрового потенциала, формированию адекватной профессионально-квалификационной структуры, позволит снизить уровень кадрового «голода» на современных управленцев.

В современных экономических условиях механизмы встраивания новой кадровой политики в стратегию развития экономики АПК регионального уровня формировались по-разному. Наибольших успехов добились те территории, где в качестве приоритета был избран комплексный подход к решению кадровых и социальных проблем села.

Специфика Орловской области состоит в том, что доля сельского хозяйства в ВВП региона составляет свыше 20%, сектор даёт в бюджеты всех уровней около 1% налоговых поступлений, а аналогичный показатель для регионального бюджета составляет 4,5-5%. При этом администрацией региона учитывается то обстоятельство, что за счет развития аграрного сектора область имеет собственное качественное продовольствие, а сельские жители - имеют работу.

Отдельного внимания заслуживает применяемая в ряде регионов, в

том числе и на Орловщине, система социального партнерства. Данное явление как широкий процесс затрагивает взаимодействие образовательных учреждений, предприятий и организаций, а также органов власти по вопросам развития кадрового потенциала.

Особое место в комплексе задач, связанных с кадровым обеспечением аграрного комплекса, занимает проблема трудоустройства и закрепления на селе молодых кадров.

Безработица среди молодежи рассматривается как серьезная политическая проблема во всех странах. Она настолько значима, что с момента своего возникновения в 1919г. Международная организация труда занимается разработкой положений и норм, улучшающих процесс адаптации молодежи на рынке труда.

Современная действительность явственно свидетельствует о том, что безработица среди молодежи в большинстве случаев выше, чем среди взрослых. С одной стороны, у молодежи не хватает трудового опыта, часто присутствует завышенная самооценка, что способствует частой смене рабочих мест; с другой стороны - стоимость принятия на работу молодых рабочих и выпускников учебных заведений обычно ниже, чем опытного работника.

Специфика занятости для молодежи такова, что ее нерешенные проблемы могут обернуться недостаточной глубиной структурных преобразований, замедлением темпов экономического роста, а также серьезными социальными проблемами в обществе, такими как преступность, наркомания, вандализм, вооруженные конфликты.

Очень острой продолжает оставаться проблема низкого уровня закрепляемости молодых специалистов в сельскохозяйственном производстве. По данным региональных органов управления АПК на предприятия отрасли прибывает в последние несколько лет не более 20% от числа окончивших дневное отделение аграрных вузов.

В этой связи необходимо проводить активную политику на рынке труда в области подготовки молодых людей к конкретным специальностям, стимулирование предпринимателей к найму на работу молодежи и т. д.

Акцент на молодежь должен быть сделан по той простой причине, что именно эта часть населения более мобильна, легче проходит адаптацию к новым социально-экономическим условиям, более склонна к переориентации на перспективные виды профессиональной занятости. Путем стимулирования экономической активности среди молодежи, относимой к одной из так называемых «пограничных» групп, может быть нейтрализовано влияние негативных демографических эффектов на рынок труда. В этой связи выпускники ВУЗов являются именно тем резервом, теми кадрами, которые необходимы для развития сельских территорий вообще и аграрного производства в частности [4, 5].

В качестве отдельных направлений совершенствования кадрового обеспечения аграрного сектора экономики, предлагается следующее:

1. Разработка долгосрочной стратегии развития кадрового потенциала на основе целевых программ содействия занятости населения.
2. Разработка и внедрение системы мониторинга рынка труда и прогноза спроса и предложения рабочей силы.
3. Активизация работы Президентской программы подготовки управленческих кадров для народного хозяйства.
4. Дальнейшая поддержка и развитие основных секторов экономики и малого предпринимательства с целью создания новых рабочих мест.
5. Разработка модели регулирования рынка образовательных услуг.
6. Активное внедрение новых инновационных систем образования.
7. Активизация совместных с предприятиями и ВУЗами программ подготовки кадров.
8. Дальнейшее развитие социального сотрудничества, укрепление

связей, более тесное взаимодействие работодателей, образовательных учреждений и органов власти.

9. Создание комфортной социальной среды, которая стала бы фактором удержания работников, в том числе жилищные программы.

10. Прохождение студентами практики на основе передовых технологий; приобретение практических навыков преподавателями и аспирантами; создание консультационной службы в образовательных учреждениях для сельхозтоваропроизводителей.

11. Интеграция учебных заведений различного уровня подготовки, создание единого образовательного комплекса, включающего профессионально-техническое, средне-специальное, высшее, последипломное образование.

12. Проведение активной политики на рынке труда в области подготовки молодых людей к конкретным специальностям, стимулирование предпринимателей к найму на работу молодежи.

13. Создание и развитие сети государственных центров профессиональной ориентации и психологической поддержки молодежи и населения.

Примеры из реальной практики показывают, что решение проблемы обеспечения экономики квалифицированными кадрами как массовых профессий, так и управленцев позволяет занимать регионам (муниципальным образованиям) ведущие места по объему инвестиций. В то же время, возможность привлечения инвестиций в район, а в связи с этим и экономические перспективы его развития могут являться фактором, который будет удерживать в районе квалифицированных специалистов.

Подводя итог, следует отметить, что кадровое обеспечение является комплексной проблемой. В этой связи оно одновременно должно осуществляться по нескольким направлениям, что требует объединения усилий на общегосударственном, региональном и микроуровне.

Литература:

1. Нестандартная занятость в российской экономике, под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова, - М.: изд-во ГУ-ВШЭ, 2006.
2. Петухова М.В. Стратегические направления развития дополнительного профессионального образования в агропромышленном комплексе: Автореферат дисс. ... канд. эконом. наук. М., 2006.
3. Аброськина Ю.Н. Проблемы и перспективы подготовки студентов экономических направлений и специальностей // Непрерывность подготовки кадров и конкурентоспособность бизнеса: материалы межрегиональной научно – практической конференции – Калуга: ООО «ИРА «Ваш дом», 2005. – С. 10-14
4. Бочко М.Э. Риски в сфере занятости молодежи // Вестник Челябинского государственного университета – 2006, №5 (78) – С. 96-100
5. Российская экономика в 2007 году: тенденции и перспективы. Выпуск 29. – М.: ИЭПП, 2008. – 657с.
6. Ловчикова Е.И. Роль кадров высшей квалификации в обеспечении инновационного развития аграрного сектора экономики Орловской области // Развитие инновационных процессов в АПК: материалы научно-практической конференции молодых ученых 20-21 апреля 2006г. – Орел: изд-во ОрелГАУ, 2006. – С. 3-6