

МОТИВАЦИЯ ТРУДА СЕЛЬСКИХ КАДРОВ – ОСНОВНОЙ ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ АГРАРНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ

В. Ф. Матюшенко, Н. С. Яковчик

*Белорусский государственный аграрный
технический университет, г. Минск*

Одна из наиболее острых проблем в развитии сельского хозяйства республики на современном этапе – кадровый дефицит. Среднесписочная численность работников сельскохозяйственных организаций в целом по стране за последние 20 лет уменьшилась более чем в три раза (с 1068 тыс. человек в 1990 г. до 343 тыс. человек на начало 2010 г.). Особенно резкое уменьшение числа работников на селе происходило в период до 2005 г. Убывание числа занятых в сельском хозяйстве принято считать закономерным процессом. Однако несмотря на то, что в последние годы темпы уменьшения числа сельскохозяйственных работников заметно снизились, назвать сложившуюся ситуацию нормальной вряд ли можно. Объяснить ее исключительно ростом производительности труда на селе тоже нельзя. Многие сельскохозяйственные организации испытывают острую нехватку рабочих рук, особенно квалифицированных кадров. Наиболее негативными тенденциями демографической ситуации на селе является старение населения и избыточный отток, особенно молодежи, из сельской местности, создающие неблагоприятную возрастную структуру занятых в сельском хозяйстве.

В русле этой проблемы находится и вопрос обеспечения сельскохозяйственных организаций квалифицированными кадрами руководящих работников и специалистов. По данным Министерства сельского хозяйства и продовольствия, 8 % руководителей и 35 % главных специалистов сельскохозяйственных организаций не имеют высшего образования. Практически постоянно 2 % должностей руководителей и 7 % должностей главных специалистов остаются вакантными. Это при том, что количество сельскохозяйственных организаций, а значит и число должностей, за последние 10 лет в результате укрупнения хозяйств уменьшилось вдвое. Ежегодно в организации АПК направляется 2 тыс. выпускников с высшим образованием и 3,5 тыс. со среднеспециальным образованием. Административными мерами и материальным стимулированием в республике удалось решить проблему прибытия молодых специалистов к месту распределения. В последние годы улучшилось и закрепление специалистов на селе, но проблемы здесь остаются. По данным за 2010 г. после двухлетней отработки продолжают работать 44 % специалистов с высшим и 45 % со среднеспециальным образованием. Имеет место тенденция увеличения числа работников, в том числе руководителей и специалистов, пенсионного возраста. Кадровые проблемы особенно остро стоят в экономически слабых хозяйствах и являются сдерживающим фактором в развитии агропромышленного производства.

Очевидно, что преодоление непрестижности профессий сельскохозяйственной отрасли является задачей комплексной. На современном этапе ее решение лежит в плоскости повышения уровня оплаты и мотивации труда. Не следует забывать, что менеджеры, специалисты и рядовые труженики сельскохозяйственных организаций по своему положению в системе производственных отношений фактически имеют статус наемных работников. Не имеет большого значения то, кто является нанимателем, государство или частник. Важно другое, что, в противовес всем видам мотивации, материальная мотивация в виде заработной платы стоит у наемного работника на первом месте. Иными словами, сейчас необходимо обеспечить активному сель-

скому населению реальную возможность достижения уровня оплаты труда не ниже, чем в крупных городах на основе повышения производительности труда и экономической эффективности работы организаций.

Основным приоритетом в развитии сельского хозяйства на нынешнем этапе должно стать усиление мотивации и заинтересованности сельских товаропроизводителей в росте эффективности производства и реализации продукции. Такую задачу содержит Государственная программа устойчивого развития села на 2011–2015 гг.

Решение этой задачи требует пересмотра подходов к оценке работы как организации в целом, так и труда руководителя, специалиста, каждого работника. Необходимо обеспечить прямую зависимость заработной платы от размеров выручки, прибыли от реализованной продукции, товаров, услуг и других показателей, определяющих конечный финансовый результат деятельности предприятия и его структурного подразделения (валовой доход, чистый доход и др.). Здесь не обойтись без развития внутривладельческих хозрасчетных взаимоотношений, применения новейших форм организации производства и оплаты труда, учитывающих прежде всего окупаемость материальных и трудовых затрат на производстве и переработке продукции, экономию материальных ресурсов.

Названной Государственной программой предусмотрен ряд мероприятий, направленных на развитие предпринимательской инициативы в работе крупных сельхозорганизаций, мотивации высококвалифицированных менеджеров организаций АПК на основе передачи или продажи по сниженной цене принадлежащих государству пакетов акций управляемых ими предприятий при выполнении доведенных контрактом (бизнес-планом) целевых показателей развития.

Очевидно, что в сложившейся сегодня ситуации с закреплением кадров в сельском хозяйстве решить кадровую проблему путем увеличения числа обучающихся в учебных заведениях невозможно. Кадры для АПК республики должны быть не только высококвалифицированными, но и иметь соответствующее материальное вознаграждение за свой труд, что может быть достигнуто путем повышения интенсивности и качества работы.

Здесь может пригодиться европейский опыт создания хозрасчетных консультационных центров. В таких центрах могут быть сосредоточены наиболее квалифицированные специалисты. При достаточном техническом и информационном обеспечении, позволяющем иметь полную базу данных по каждому хозяйству, специалисты-консультанты будут иметь возможность оперативно и квалифицированно обслуживать потребности сельхозпредприятий. Работать они должны на основе договоров с сельхозорганизациями. Уровень оплаты труда должен быть высоким и зависеть как от числа договоров, так и от результативности работы обслуживаемых субъектов хозяйствования. Минсельхозпродом республики предпринимаются шаги для создания информационно-консультационной службы: формируется интернет-портал, решается вопрос о создании базы данных по результатам производственной деятельности каждого сельскохозяйственного предприятия.

В последнее время центры сельскохозяйственного консультирования активно развиваются в Российской Федерации. Здесь под эгидой Министерства сельского хозяйства создана сеть таких центров в регионах, как правило, при ведущих сельскохозяйственных учреждениях образования. На сегодняшний день в России действуют 64 региональных и 532 районных центра сельскохозяйственного консультирования.

Реализовать масштабные преобразования в аграрной сфере может лишь соответствующий кадровый корпус.