

The article is devoted to the production of import-substituting products. We consider the improved method to assess the feasibility and possibility of production of import-substituting technical products.

УДК 631.145

## **ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РЕГИОНА**

Медведева Н.А., канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВПО ВГМХА им. Н.В. Верещагина, Россия

Вступление России во Всемирную торговую организацию федеральными органами власти рассматривается в качестве важнейшей меры, которая подстегнет модернизацию национальной экономики. Вместе с тем признается, что присоединение России к ВТО приведет к серьезным осложнениям в функционировании отдельных отраслей реального сектора.

Россия вступила в ВТО на специфических условиях, которые предусматривают дополнительные ограничения, особенно жесткие по отношению к развитым странам, к которым она отнесена [3].

Открыв свои рынки для стран ВТО, мы должны конкурировать с ведущими мировыми экспортерами продовольствия, работающими на основе самых передовых технологий. Производительность труда в этих странах в разы превышает российский показатель, при этом уровень государственной поддержки и тарифной защиты внутреннего рынка у них значительно выше.

Труд является важным ресурсом сельхозпроизводства. Именно специалисты и рабочие хозяйств осваивают новую технику и технологии, ведут племенную и селекционную работу. Поэтому уровень и перспективы освоения передовых достижений науки и техники в значительной степени определяются обеспеченностью сельхозорганизаций кадрами, уровнем их квалификации, компетенциями. За анализируемый период среднегодовая численность работников сельхозорганизаций в Вологодской области сократилась в 2,2 раза. Более половины специалистов хозяйств – это люди пенсионного и предпенсионного возраста. По состоянию на начало 2013

г. лишь 54 % руководителей хозяйств имели высшее образование, а 13 % из них не имели даже специального образования. Из 3793 фактически работающих специалистов 2395 чел. (63 %) не имеют высшего образования, 453 чел. (12 %) относятся к лицам пенсионного возраста. Наибольший дефицит главных специалистов отмечается среди агрономов, экономистов и зооинженеров.

Существующий в настоящее время и прогнозируемый в среднесрочной перспективе дефицит квалифицированных специалистов в сельском хозяйстве области определяется достаточно сильной межотраслевой конкуренцией, слабо развитой инфраструктурой села, неудовлетворительными условиями труда, низким уровнем оплаты.

Эффективность труда в агросекторе региона за анализируемый период повысилась. В среднем за 2013 г. одним рабочим сельхозорганизаций было произведено в 2,5 раза больше продукции по сравнению с 2000 г. Каждый занятый в сельском хозяйстве региона в 2000 г. «кормил» кроме себя еще 27,5 чел. К 2013 г. это число увеличилось более чем в 2 раза и составила 59,8 чел. Вместе с тем по уровню производительности труда в сельском хозяйстве Вологодская область в 7-10 раз уступает таким странам как США, Канада, Германия, что обуславливает необходимость модернизации отрасли.

Создание высококвалифицированного кадрового потенциала и улучшение кадрового обеспечения АПК является стратегической целью функционирования сельского хозяйства Вологодской области [2].

Анализ студентов, обучающихся по целевой подготовке, имеет тенденцию к снижению. По нашим оценкам при сложившейся ситуации отсутствует возможность своевременного обеспечения руководителями и специалистами хозяйств региона.

Прогнозирование кадровых потребностей региона должно быть не менее чем на 5-7 лет, поскольку формируемые на основе его результатов планы приемы в учреждения профессионального образования определяют структуру выпуска соответствующих специалистов. Прогнозирование потребности в кадрах для агропромышленного комплекса должно быть направлено на обеспечение практического результата: оценку и корректировку объемов подготовки в системе профессионального образования в регионе в соответствии с перспективными потребностями социально-экономического развития, запросами производства. Имеющиеся сейчас статистические данные не позволяют оценить динамику за-

нятости в разрезе профессионально квалификационной структуры рабочих мест АПК региона. Программы экономического развития основаны на сведениях, полученных от органов государственной статистики и отражающих структуру занятости лишь в отраслевом разрезе. Для планирования системы подготовки кадров данных сведений недостаточно [1].

Большинство существующих методик прогнозирования потребности в кадрах базируется на следующем алгоритме:

- предварительный анализ численности, занятых в отрасли;
- проектирование и составление выборочной совокупности предприятий;
- разработка инструментария исследования;
- организация и проведение опроса работодателей;
- организация и ввод данных;
- расчет прогнозных показателей;
- интерпретация результатов.

Вместе с тем в настоящее время широкую практику применения имени прогнозирование потребности в кадрах на основе заказа предприятий. В заказе на подготовку специалистов устанавливаются объемы и структура подготовки кадров для отраслей АПК за счет федерального бюджета на основании заявленной потребности организаций, заинтересованных в подготовке кадров. Заказ определяется по специальностям, профессиям и квалификациям, включенным в «Общероссийский классификатор специальностей по образованию» и лицензируемые в учебных заведениях. Потребность в трудовых ресурсах определяется как потребность в кадрах, необходимых для развития производства, возмещения их выбытия и замещения вакантных должностей.

Основными задачами прогнозирования для формирования заказа являются:

- изучение потребности в кадрах;
- оптимизация подготовки кадров путем установления контрольных цифр целевого приема на основе заказа с учетом возможностей учебного заведения и ресурсов молодежи;
- эффективное использование кадров.

Прогнозирование потребности в кадрах для региона может складываться из следующих пяти этапов, которые должны реализовываться своевременно:

- согласование между Департаментом сельского хозяйства и продовольственных ресурсов области и учебными заведениями направлений и специальностей, по которым будет проводиться целевой набор на следующий год.
- рассылка на предприятия АПК региона образцов заявок на подготовку кадров;
- обработка заявок районными органами управления АПК и составление сводной потребности района;
- обобщение потребности районов региона в кадрах для АПК и формирование общей потребности;
- анализ полученных результатов и формирование контрольных цифр целевого приема в учебные заведения.

Согласование между Департаментом сельского хозяйства и продовольственных ресурсов области и учебными заведениями направлений и специальностей, по которым будет проводиться целевой набор на следующий год, целесообразно осуществлять до 1 июня текущего года. Районные органы управления АПК области информируют предприятия района о ходе работы по прогнозированию потребности в кадрах для области, распространяют бланки заявок, консультируют по заполнению заявок, обрабатывают полученную информацию и обобщают. В целях получения своевременной информации о прогнозе потребности в кадрах для АПК рекомендуется предприятиям предоставлять заявки до 1 августа текущего года. Районные органы управления АПК передают сводную информацию в Департамент до 1 сентября текущего года. На основе прогноза потребности в кадрах для АПК района определяют общую потребность региона в кадрах по специальностям и направлениям и до 1 октября совместно с учебными заведениями формируют проекты контрольных цифр целевого приема. При формировании проектов контрольных цифр целевого приема учитываются средние показатели отчисления студентов за период обучения, а также доля выпускников, получающих в соответствии с законодательством право на самостоятельное трудоустройство, призываемых в Вооруженные Силы РФ, продолжающих обучение на более высоком уровне образования (всего не более 20% от планируемо приема).

Таким образом, при решении задачи по созданию системы среднесрочного и долгосрочного прогнозирования потребности в кадрах регионов необходимо учитывать следующее:

4. Создать систему прогнозирования потребности в кадрах на базе ВГМХА им. Н.В. Верещагина.

5. Разработать процедуру принятия управленческих решений на уровне региона по порядку формирования прогнозных потребностей в кадрах для определения контрольных цифр приема.

6. Создать публично-информационную среду для информирования работодателей, образовательных учреждений, абитуриентов и родителей о профессионально-квалификационной структуре кадров, которые будут востребованы в среднесрочном и долгосрочном периоде.

В данной ситуации государственная поддержка должна быть направлена на создание общих благоприятных условий для проживания в сельской местности и закрепления кадров, повышение эффективности использования имеющихся и подготовки новых высококвалифицированных трудовых ресурсов.

#### Литература

1. Агапова Т.Н., Медведева Н.А. Структурные изменения в аграрном секторе экономики Вологодской области журнала / Т.Н. Агапова, Н.А. Медведева // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия Экономика. – 2010. – №5 (13). – С.73-78

2. Бильков В.А., Медведева Н.А. Устойчивое производство молока – фактор продовольственной безопасности региона / В.А. Бильков, Н.А. Медведева // АПК: Экономика и управление. – 2012. – №3. – С.69-73

3. Медведева Н.А. Перспективы развития молочного скотоводства региона в условиях функционирования ВТО / Н.А. Медведева // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия Экономика. – 2013. – № 4 (30). – С. 98-101