

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ И ЗАКРЕПЛЕНИЮ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА В АГРАРНОМ СЕКТОРЕ ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Н.С. Яковчик,

*директор Института повышения квалификации и переподготовки кадров АПК БГАТУ,
докт. экон. наук, докт. с.-х. наук, профессор*

А.Э. Шибeko,

доцент каф. инновационного развития АПК Института повышения квалификации и переподготовки кадров АПК БГАТУ, канд. экон. наук, доцент

В статье рассмотрены вопросы подготовки и переподготовки высококвалифицированных управленческих кадров для агропромышленного комплекса Республики Беларусь. Изложены проблемы формирования кадрового потенциала и предложены пути повышения эффективности использования управленческого труда руководящих работников и специалистов организаций АПК.

Ключевые слова: управленческие кадры, аграрная кадровая политика, подготовка, переподготовка, закрепление, мотивация труда, оценка эффективности управленческого труда.

This article examines matters relating to the training and retraining of highly skilled managers for the agro-industrial complex of the Republic of Belarus. It outlines the problems of human resource capacity and suggests ways to improve the utilization of labour management executives and professionals organizations.

Keywords: administrative personnel, agricultural personnel policy, training, retraining, consolidation, labor motivation, evaluation of the effectiveness of administrative work.

Введение

В настоящее время в агропромышленном комплексе Республики Беларусь проводится технологическая модернизация производства. В сельскохозяйственных организациях приобретается новая высокопроизводительная техника и технологическое оборудование, проводится реконструкция действующих молочных ферм и строятся современные молочно-варные комплексы, работающие на промышленной основе. Основная цель модернизации – создание эффективного конкурентоспособного производства, базирующегося на финансовой поддержке государства и обеспеченности аграрной сферы высококвалифицированными управленческими кадрами, способными вести производство сельскохозяйственной продукции на современной научно-технологической и организационно-экономической основе.

Обеспеченность сельскохозяйственных организаций высококвалифицированными руководителями и специалистами – ключевой фактор успешного развития аграрной экономики [1]. Повышение эффективности работы аграрного сектора во многом зависит от уровня подготовки и обеспеченности аграрной отрасли высококвалифицированными управленческими кадрами с высоким уровнем экономического мышления, профессионализма и общей культуры, способными внедрять инновационные технологии производства сельскохозяйственной продукции и

принимать своевременные и эффективные управленческие решения.

Целью данной работы является изучение проблем формирования кадрового потенциала, закрепления управленческих кадров и выработка предложений по повышению эффективности их использования.

Основная часть

За последние годы государственными органами управления проделана значительная работа по повышению эффективности функционирования организаций агропромышленного комплекса страны. Построена разветвленная сеть агрогородков и внедрены социальные стандарты в сельской местности. Почти все производители сельскохозяйственной продукции провели технологическую модернизацию производства, что позволило наряду с ростом других показателей значительно увеличить объемы производства сельскохозяйственной продукции и укрепить экспортный потенциал отрасли.

Благодаря выстроенной аграрной политике государства, четкой и слаженной работе управленческих кадров всех уровней управления, в республике обеспечена продовольственная безопасность.

Среди стран СНГ по среднему душевому производству зерна (1009 кг) Беларусь занимает второе место после Украины (1449 кг). По производству и экспорту льноволокна наша страна занимает третье место в мире.

Республика Беларусь лидирует среди стран СНГ по производству на душу населения картофеля – 663 кг, мяса – 113 кг, молока – 708 кг и яиц – 417 шт. (табл. 1). Занимая 25-е место в мире по объему производства молока, страна вышла на 7-е место по экспорту молочной продукции.

По производству молока на душу населения Беларусь опережает Казахстан, Украину, Кыргызстан в 2,5-3 раза, Россию и Армению – более чем в 3 раза, Молдову – почти в 5 раз.

Несмотря на достижения аграрного сектора экономики, отрасль имеет значительный потенциал для своего развития, важнейшим фактором реализации которого является обеспеченность высококвалифицированными управленческими кадрами, способными решать современные задачи, стоящие перед аграрной сферой в переходный период. Согласно расчетам Всемирного банка реконструкции и развития, экономический рост в странах с переходной экономикой лишь на 16 % зависит от наличия физического капитала, от природно-климатических условий страны – на 20 % и от человеческого фактора – на 64 %.

Общезвестно, что во всех развитых странах мира средства, направляемые на оплату труда, являются одними из самых высоких в структуре себестоимости продукции и приравниваются к статьям затрат на воспроизводство основного и оборотного капитала. Это обстоятельство вынуждает применять не только жесткую экономии живого труда, но и весьма высоко ценить высококвалифицированные трудовые ресурсы.

В настоящее время особенно остро стоит задача переподготовки и повышения квалификации руководящих работников и специалистов с переориентацией их сознания на инновационный вектор мышления и деятельности. В контексте этой задачи только в 2015 году в Институте повышения квалификации и переподготовки кадров АПК БГАТУ прошли обучение за счет бюджетных средств 2166 чел., в том числе повысили квалификацию – 1786 чел., обучались по специальностям переподготовки – 290 чел., прошли стажировку – 90 чел.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 03.09.2014 г. № 860 «О практическом обучении кандидатов на должности руководителей сельскохозяйственных организаций» закрепляет значимость стажировки, совершенствования управленческих

навыков и формирования профессионального потенциала руководителей сельскохозяйственных организаций [2]. Данный документ определяет, что практическое обучение руководителей сельскохозяйственных организаций осуществляется при освоении содержания образовательной программы стажировки руководящих работников и специалистов в Институте повышения квалификации и переподготовки кадров агропромышленного комплекса БГАТУ с освоением новых методов, технологий и элементов профессиональной деятельности в базовых сельскохозяйственных организациях сроком, не превышающим два месяца.

Для реализации программы стажировки определено 40 базовых сельскохозяйственных организаций республики для изучения передового опыта эффективного ведения сельскохозяйственного производства. В их числе: СПК «Остромечье» Брестского района, КСУП «Комбинат «Восток» Гомельского района, КСУП «Совхоз-комбинат «Заря» Мозырского района, СПК «Прогресс-Вертилишки» Гродненского района, ОАО «Агрокомбинат «Дзержинский» Дзержинского района, ОАО «Александрийское» Шкловского района и др.

Образовательный процесс в 2015 году в институте обеспечивали 438 преподавателей, в том числе 20 докторов наук и 147 кандидатов наук. Среди них также 64 руководителя и специалиста сельскохозяйственных организаций, 130 преподавателей и специалистов учреждений образования, 52 работника Министерств и республиканских органов управления, 103 руководителя и сотрудника НПЦ НАН Беларуси, 74 специалиста других организаций и учреждений. Привлечение к учебному процессу вышеназванных специалистов позволяет значительно увеличить научно-практическую составляющую обучения и поднять его на более качественный уровень.

Вместе с тем, состояние дел по формированию кадрового потенциала организаций АПК вызывает серьезную обеспокоенность. Во всех регионах республики отмечается нехватка специалистов по наиболее востребованным специальностям сельскохозяйственного профиля. На начало 2015 года в сельскохозяйственных организациях республики имелось 70 вакансий руководителей. Выбытие руководителей по республике в 2014 году составило 19,5 % (уменьшилось на 2,5 % по сравнению с 2013 годом). Высшее

Таблица 1. Производство основных видов продукции на душу населения в странах СНГ в 2014 году (кг)

Страна	зерновые и зернобобовые культуры	картофель	овощи	сахарная свекла	скот и птица (в убойном весе)	молоко	яйца, шт.
Армения	196	243	316	-	-	232	212
Беларусь	1009	663	183	507	113	708	417
Казахстан	993	197	201	1	52	290	247
Кыргызстан	227	226	158	30	34	248	76
Молдова	818	75	92	325	-	147	181
Россия	716	215	104	207	62	211	285
Таджикистан	159	103	187	-	12	103	42
Украина	1449	553	219	353	-	255	452

образование в целом по республике имеют более 90 % руководителей и 43 % специалистов. Доля квалифицированных кадров в экономически активной возрастной категории до 31 года сохраняется на уровне 25 %, в то время как количество руководителей и специалистов пенсионного возраста имеет тенденцию к увеличению [3, 4].

По мнению авторов публикации, основными причинами дефицита и оттока квалифицированных управленческих кадров из сельскохозяйственного производства являются:

- падение престижа работы на селе;
- низкий уровень мотивации труда;
- ненормированный рабочий день;
- отсутствие возможности предоставления специалистам – технологам отпуска в летнее время в силу сезонности производства;
- не всегда внимательное отношение к нуждам и запросам молодых специалистов со стороны отдельных руководителей организаций;
- неудовлетворенность социально-бытовыми условиями и морально-психологическим климатом среди управленческого персонала;
- высокая степень вмешательства вышестоящих органов управления в вопросы хозяйствования сельхозорганизаций, которые ограничивают возможности самостоятельного и своевременного принятия руководителями и специалистами эффективных управленческих решений, и лишает их права на оправданные риски.

По нашему мнению, одним из условий повышения трудовой активности работников сельхозорганизаций является внедрение рыночных форм оплаты труда и материального стимулирования. Основным недостатком применяемых в настоящее время в сельскохозяйственных организациях республики форм оплаты труда является то, что они не связаны с конечными финансовыми результатами, а носят, в основном, промежуточный характер.

Отсюда следует, что гибкое совершенствование организации труда и его стимулирование выступает важнейшим средством в управленческом арсенале руководителя по привлечению к высокопроизводительному труду работников, обеспечению высокой трудовой дисциплины и ответственности и, в конечном итоге, укреплению аграрной экономики. Заработная плата не должна быть единственным источником дохода на селе, необходимы и такие мотивации, как владение акциями, долями и определение степени участия каждого работника в полученной прибыли. Это может стать мощным побудительным мотивом для закрепления высококвалифицированных специалистов на селе [5].

Считаем, что основными путями повышения эффективности использования труда руководящих работников и специалистов могут быть:

- предоставление руководителям и специалистам более полной самостоятельности при принятии управленческих решений по эффективному развитию сельхозорганизаций. Целесообразно сократить коли-

чество доводимых прогнозных показателей, и доводить только один – объем государственного заказа. Обязательным условием при заключении договоров на поставку сельхозпродукции в счет госзаказа должно быть авансирование сельхозорганизаций с учетом специфики ведения сельскохозяйственного производства. Все другие вопросы хозяйственного управления (структура посевных площадей, численность поголовья КРС, объемы производства и продаж, каналы, цены реализации и т.д.) должны решаться непосредственно руководителями и специалистами сельхозорганизаций. Доводимые в настоящее время сельхозорганизациям прогнозные показатели оказывают отрицательное влияние на развитие их экономики, поскольку они зачастую являются необоснованными и нереальными для выполнения с учетом имеющихся материально-технических и финансовых ресурсов. Это вынуждает руководителей и специалистов заниматься различными «манипуляциями» при составлении отчетности об их выполнении;

- использование хозрасчетных отношений, позволяющих повысить самостоятельность руководящих работников, специалистов и трудового коллектива в целом в решении конкретных задач;

– введение института частной собственности на средства производства и предоставление собственности права распоряжаться производимой продукцией, позволяющего работникам аграрной отрасли самостоятельно планировать эффективность своего труда;

- кардинальная перестройка работы управлений сельского хозяйства и продовольствия райисполкомов, поскольку многие функции хозяйственного управления сельхозорганизациями они берут на себя, не неся при этом юридической и экономической ответственности. Специалистам райсельхозпродов следует уделять больше внимания консультационной деятельности по вопросам соблюдения технологических регламентов, обеспечения качества производимой продукции, оценке эффективности принимаемых решений, рыночным формам оплаты труда, организации маркетинговой деятельности и т.д. В современных экономических условиях необходимо делать акцент на экономические методы управления с введением в отрасль института сельхозконсультирования.

По нашему мнению, при формировании аграрной кадровой политики необходимо четко разграничить подходы к ее обеспечению на основе реализации следующих принципов:

- опережающее развитие кадрового потенциала. Его следует применять очень взвешенно, соизмеряя затраты на приращение знаний, квалификацию работников и достигаемый при этом рост эффективности аграрного производства;

- специализация кадров, отражающая процесс дифференциации в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации для всех форм хозяйствования, включая и малые;

- формирование кадрового потенциала по направлениям инновационного развития научно-технического прогресса в обществе и отрасли (информатизация, орга-

ническое сельское хозяйство, биотехнологии, нанотехнологии). Это потребует ускоренной адаптации системы профессионального образования к потребностям нового технологического уклада [6]:

– принцип сертификации аграрных кадров всех уровней, который предполагает, что молодые специалисты, имеющие стаж работы в сельскохозяйственной организации не менее 3-х лет, имеют право пройти повышение квалификации в учреждениях дополнительного образования взрослых с получением сертификата о присвоении соответствующего квалификационного уровня, что позволит им повысить свою материальную составляющую и будет способствовать росту конкурентоспособности на рынке труда.

На наш взгляд, для закрепления высококвалифицированных управленческих кадров в аграрном секторе экономики необходимо осуществить следующие мероприятия:

– для большего мотивирования студентов старших курсов, проходящих переподготовку по специальности «Управление организациями и подразделениями АПК» (резерв кадров) предусмотреть в областных бюджетах создание целевых бюджетных фондов для финансирования их обучения и постоянно проводить мониторинг карьерного роста данной категории обученных;

– учреждениям дополнительного образования, реализующим образовательные программы по подготовке резерва кадров унифицировать и актуализировать учебные программы учебных дисциплин переподготовки и стажировки с учетом современного состояния экономики АПК, увеличив в структуре учебных программ до 30 % учебного времени на изучение вопросов антикризисного управления и агробизнеса. С учетом отечественного и зарубежного опыта было бы целесообразно внести изменения в нормативные правовые акты на предмет уменьшения численности слушателей в учебных группах по подготовке резерва руководящих кадров. Разрешить обучение резерва кадров и стажировку кандидатов на должности руководителей за счет бюджетных средств в группах численностью 10-12 чел, а не 25-30 чел. согласно Кодексу Республики Беларусь об образовании (гл. 52, ст. 250, п. 4).

– на законодательном уровне предлагаем принять решение о присвоении классности и приравнивании статуса руководителей сельскохозяйственных организаций, работающих на условиях трудового контракта с государственными органами управления, к статусу государственных служащих с назначением соответствующего уровня пенсии при выходе на заслуженный отдых;

– предоставить руководящим работникам большую самостоятельность при принятии управленческих решений, тем самым повысить их ответственность за формирование доходов сельскохозяйственной организации и своей личной доли в полученном доходе;

– для повышения материальной заинтересованности руководителей и специалистов в конечных результатах производства, в убыточных сельскохозяйственных организациях и в организациях с критиче-

ским уровнем платежеспособности ввести систему премирования по итогам года. За критерий премирования экономически целесообразно принимать сумму снижения убытка за отчетный период по сравнению с базовым уровнем, в среднем за последние 3 года;

– для усиления мотивации труда руководителей организаций АПК, которые проработали свыше 10 лет, на законодательном уровне установить при выходе на пенсию ежемесячную доплату к государственной пенсии за счет собственных средств организации. Размер доплаты должен определяться количеством базовых величин в зависимости от продолжительности работы в должности руководителя и с учетом трудового вклада;

– высококвалифицированным руководителям и специалистам, ушедшим из отрасли при выходе на пенсию или иным причинам, по их желанию, целесообразно создавать условия для оказания ими консультационных услуг сельскохозяйственным предприятиям и молодым специалистам на платной основе.

Предложенные в данной статье выводы и предложения, хотя и являются в некоторой степени дискуссионными, все же могут быть учтены в работе по совершенствованию системы дополнительного образования взрослых и способствовать поиску наиболее оптимальных путей решения проблемы закрепления высококвалифицированных управленческих кадров в аграрном секторе экономики в соответствии с качественно новыми целями и задачами развития сельских территорий, устойчивому росту производства сельскохозяйственной продукции и ее экспортного потенциала, повышению жизненного уровня сельского населения.

Заключение

Выполненное исследование позволяет сделать следующие выводы и предложения:

1. Обеспеченность сельскохозяйственных организаций высококвалифицированными руководителями и специалистами выступает одним из ключевых факторов устойчивого развития аграрного сектора экономики.

2. В настоящее время актуальной проблемой является закрепление управленческих кадров в сельскохозяйственных организациях республики. В последние годы их сменяемость составляет 15-20 %. Это высокий уровень текучести кадров, который не позволяет эффективно использовать материально-технические ресурсы.

3. Одним из главных направлений закрепления управленческих кадров в сельском хозяйстве должно стать совершенствование системы материального стимулирования труда. Это предполагает внедрение в сельскохозяйственных организациях рыночных моделей мотивации труда, участие работников и трудовых коллективов в движении собственности организации, формирование и накопление персонализированных долей собственности в имуществе предприятий, участие работников в прибылях, начисление дивидендов за счет прибыли и другие мероприятия.

4. Для усиления мотивации труда руководителей сельскохозяйственных организаций, которые проработали свыше 10 лет, и придания большего престижа, целесообразно на законодательном уровне установить размеры доплат в базовых величинах к государственной пенсии, что послужит мощным стимулом для закрепления молодых руководителей на селе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Государственная программа устойчивого развития села на 2011-2015 гг.: Указ Президента Республики Беларусь № 342 от 01.08.2011 года. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: president.gov.by>press17275.html. – Дата доступа: 6.03.2013.

2. О практическом обучении кандидатов на должности руководителей сельскохозяйственных организаций: пост. Совета Министров Респ. Беларусь от 3.09. 2014 г. № 860 / Национальный реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2014. – №5/39366.

3. Программа кадрового обеспечения агропромышленного комплекса республики Беларусь «Кадры

2011-2015 гг.»: Постановление коллегии Минсельхозпрода № 80 от 25.11.2010 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: mshp.minsk/by>programms/page=2. – Дата доступа: 6.03.2013.

4. О проблемах развития и направлениях реформирования АПК Беларуси на современном этапе: Доклад межведомственной рабочей группы по решению проблемных вопросов в агропромышленном комплексе, созданной распоряжением Президента Республики Беларусь от 4 февраля 2014 г. № 34рп. – Минск: Беларусь, 2014. – 127 с.

5. Актуальные проблемы формирования кадрового потенциала для инновационного развития АПК: материалы Междунар. науч.-практич. конф., Минск, 4-5 июня 2015 г.) / редкол.: Н. Н. Романюк [и др.]. – Минск: БГАТУ, 2015. – 296 с.

6. Концепция государственной кадровой политики Республики Беларусь: Указ Президента Республики Беларусь № 399 от 18 июня 2001 г [Электронный ресурс]. – Режим доступа: president.gov.by>press28443/html. – Дата доступа: 6.03.2013.

ПОСТУПИЛА В РЕДАКЦИЮ 19.02.2016

Станция для доильных установок с вакуумным насосом малой мощности

Предназначена для создания вакуумметрического давления в системах машинного доения коров. Может применяться в отраслях промышленности, технологические процессы которых требуют создания вакуума.

Применение установки обеспечивает снижение энергоемкости процесса доения коров до 0,052 кВт/ч/м³ при стабильном вакуумном режиме.



Основные технические данные

Станция вакуумная водокольцевая	ВВН-75
Тип	передвижная
Быстрота действия при вакууме 50 %, м ³ /ч	75
Предельное вакуумметрическое давление, кПа	90
Потребляемая мощность, кВт	3,9
Расход рециркуляционной воды, литров в минуту	8
Габаритные размеры, мм	1500x600x1500
Масса, кг, не более	35