

УДК 631.1586658.310.82

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ДЛЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ АПК

Шиян В.А., ИПК и ПК АПК БГАТУ

Эффективность сельскохозяйственного производства в значительной степени зависит от его обеспеченности трудовыми ресурсами и степени их использования. В настоящее время, когда сельское хозяйство испытывает большие трудности с обеспечением кадров, наиболее полное использование трудового потенциала является важнейшим условием повышения эффективности всего сельскохозяйственного производства. В связи с этим, одним из приоритетов инновационного развития АПК Республики Беларусь является формирование кадрового потенциала отрасли. Специалист инновационной аграрной экономики должен обладать: высоким уровнем образования, развитыми ИТ-компетентностями, умением применять и адаптировать отечественные и мировые достижения аграрной науки. Обучение и повышение квалификации руководителей и специалистов АПК должно осуществляться на непрерывной основе, позволяющей с минимальными материальными и временными затратами получать актуальные знания и навыки.

В последние годы под воздействием диспаритета цен сельскохозяйственные организации вынуждены использовать на оплату труда все большую часть валового дохода. Оплата труда является частью распределительного механизма, регулирующего потребление для восстановления энергии, затраченной человеком в ходе его трудовой деятельности и выступает одной из главных причин, сдерживающих расширенное воспроизводство квалифицированных кадров в сельском хозяйстве.

Так, по состоянию на 01.01.2012 в сельскохозяйственных организациях республики работало свыше 62,8 тыс. руководящих работников и специалистов (или 93% от потребности), что на 2 % ниже обеспеченности в сравнении с 01.01.2010. На протяжении последних 2 лет сохраняется число вакантных должностей руководителей, главных специалистов - до 7%. Из 62,8 тыс. руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций 24,2 тыс. (или 38,6%) человек имеют высшее образование и 31,1 человек (или 49,6%) – среднее специальное.

С 2006 по 2010 сменяемость руководящих работников и специалистов в целом по республике остается на прежнем уровне и составляет 11%, сменяемость главных специалистов снизилась на 1%. Одна из причин - реорганизация сельскохозяйственных организаций, в том числе путем преобразования унитарных предприятий в акционерные общества, передача имущества республиканских унитарных предприятий в коммунальную собственность административно-территориальных единиц, создание многоотраслевых и узкоспециализированных кооперативно-интеграционных структур.

Однако, продолжается положительная тенденция улучшения качественного состава кадров, сопровождающаяся динамикой роста их образовательного уровня и профессиональных компетенций через получение высшего и дополнительного профессионального образования взрослых (табл. 1).

Таблица 1 - Качественный состав кадров руководителей и специалистов (в процентах с высшим образованием)

		2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
Руководители	РБ	88	89	91,5	91,8	92
Главные специалисты	РБ	63	64	65	66,5	66,9

Более 88 % общей численности руководителей – это лица старше 31 года и не достигшие пенсионного возраста. Вместе с тем, на протяжении 2006-2010 имела место тенденция увеличения количества работников пенсионного возраста: женщин - на

2 %, мужчин – на 1 %. Среди руководящих работников и специалистов сельскохозяйственных организаций пенсионного возраста и старше в целом по республике женщины составляют 4,5 %, мужчины - 2 %. С 4 % до 7 % за указанный период увеличилось количество главных специалистов пенсионного возраста.

Следует подчеркнуть, что доля руководителей и главных специалистов с высшим образованием в сельскохозяйственных организациях Беларуси существенно выше, чем в России (руководители в России - 68,1 %, в Республике Беларусь - 92 %, главные специалисты в России - 61,6 %, Республике Беларусь - 66,9 %).

По всем формам дополнительного образования взрослых ежегодно обучается от 12 тыс. до 14 тыс. руководящих работников и специалистов агропромышленного комплекса Беларуси, обеспечивая периодичность повышения их квалификационного уровня один раз в 5 лет.

Ежегодно в организации агропромышленного комплекса направляется более 2 тыс. выпускников с высшим и более 3,5 тыс. — со средним специальным образованием.

Активизировались процессы по организации и осуществлению целевой системы подготовки специалистов. эффективно работает система непрерывного многоуровневого образования, что позволило увеличить количество молодежи из сельской местности и населенных пунктов с численностью населения до 20 тыс. чел., зачисленной на первый курс на дневную форму обучения за счет бюджетных средств в аграрные вузы, с 35 % в 2009 до 54,7 % в 2010, в ссузы соответственно – с 50,5 % до 82 %.

Особое значение в реализации задач кадрового обеспечения принадлежит резерву руководящих кадров. В резерве руководящих кадров сельскохозяйственных организаций республики (далее – резерв) состоит 2409 человек. Из них 22% составляют руководители и 78% - специалисты сельскохозяйственных организаций.

Как положительный фактор имеет место омоложение кадрового резерва.

На сегодняшний день средний возраст резервиста, состоящего в резерве на должность руководителя сельскохозяйственной организации республики, составляет 44 года, тогда как в 2005 г. - 47 лет. Улучшается качественный состав резерва. Так, резервисты, имеющие высшее образование, в целом по республике составляют 96%. Продолжается работа по повышению профессионального уровня резервистов. В частности, в 2009 из общего числа лиц, состоящих в резерве, прошли переподготовку 203 резервиста (или 8%), повысили квалификацию – 890 (или 37%). Организована подготовка резерва руководящих кадров по специальности «Управление организациями и подразделениями АПК» с присвоением квалификации «Специалист по управлению». Осуществляется работа по подготовке перспективного кадрового резерва из числа студентов старших курсов. В 2009-2010 в высших учреждениях образования, подчиненных Минсельхозпроду, подготовлено 166 резервистов, прошедших специальную двухгодичную подготовку по специальности «Управление сельскохозяйственной организацией». После окончания учебы выпускники направляются на работу в сельскохозяйственные организации и зачисляются в резерв кадров руководителей.

Однако, невзирая на предпринятую в республике систему мер, не удалось достичь устойчивой положительной динамики по закреплению специалистов в сельскохозяйственных организациях. Непрестижность профессий сельскохозяйственной отрасли, низкая мотивация труда не позволяют в полной мере решить проблему кадрового дефицита. Остается стабильно высоким число лиц пенсионного возраста, занятых в сельскохозяйственном производстве.

Реализация инновационных направлений социально-экономического развития республики в целом и аграрного сектора экономики в частности предъявляют и качественно новые требования и к подготовке кадров. С этой целью необходимо создать гибкую систему подготовки и переподготовки кадров в соответствии с потребностью

инновационного развития отрасли на основе перспективной потребности в кадрах, запросов рынка труда; оптимизировать структуру аграрного образования через углубление интеграции в системе ПТУЗ-ССУЗ-ВУЗ и повышение качества подготовки специалистов; развивать материально-техническую базу учреждений образований через совершенствование работы учебно-научно-производственных региональных центров, внедрение современных информационных, коммуникативных систем и виртуального программного обеспечения профессиональной деятельности будущего специалиста, обеспечение необходимым учебно-лабораторным оборудованием и сельскохозяйственной техникой; разработка учебных планов и образовательных программ нового поколения в соответствии с запросами инновационного развития отрасли.

Агропромышленным комплексом востребованы профессионально компетентные кадры, способные обеспечить экономически эффективное сельскохозяйственное производство. Так, коммерческие и иные организации системы АПК сталкиваются с комплексными и сложными задачами финансового характера: управление финансовыми рисками становится все более сложной задачей, в жизнь бухгалтерских служб сельскохозяйственных организаций вошел Интернет и новые технологии по обработке и учету первичных учетных документов, составлению бухгалтерской, статистической отчетности. В дополнение к специальным знаниям и навыкам востребованному специалисту необходимо владеть всеми финансовыми инновациями (новыми финансовыми инструментами, методами работы на финансовом рынке, как в республике, так и за рубежом).

Важно создать и обеспечить работу единой системы кадрового обеспечения АПК – от профессиональной ориентации сельской молодежи, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров до эффективности использования кадрового потенциала.

Необходимость определения концептуальных подходов в решении вышеперечисленных проблем обусловило разработку Программы кадрового обеспечения агропромышленного комплекса Республики Беларусь «Кадры 2011-2015 годы» и мероприятий по её реализации.

Программа кадрового обеспечения агропромышленного комплекса Республики Беларусь «Кадры 2011-2015 годы» разработана Минсельхозпродом на основе концептуальных направлений и мероприятий обозначенных в Государственной программе укрепления аграрной экономики и развития сельских территорий на 2011—2015 годы. В Программе обозначены основные направления решения задач кадрового обеспечения АПК, определены мероприятия по оптимизации механизмов реализации ее отдельных этапов и направлений: обеспечить агропромышленный комплекс компетентными кадрами, способными организовать высокопроизводительное, эффективное и ресурсосберегающее производство в условиях инновационного развития АПК.

Литература

1. Лебедева, Е. Инновационное развитие и образование / Е.Лебедева// Мировая экономика и международные отношения.-2007.- №12.-С .45-54.
2. Яковчик, Н.С. VII Форум проектов программ Союзного государства. Концептуальные основы формирования единой системы переподготовки и повышения квалификации кадров АПК Союзного государства.- 2012.- С.56-59.
3. Программа кадрового обеспечения агропромышленного комплекса Республики Беларусь «Кадры 2011-2015 годы».
4. Справочная система Google // режим доступа <http://www.agro.gomel.by/docs/apk.pdf>.