

ПЛАНИРОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА РЕЗЕРВА КАДРОВ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА БЕЛАРУСИ

Мартищенко Е.В.

Институт социологии НАН Беларуси, г. Минск, Республика Беларусь

В современных условиях мировой системы хозяйствования одну из ключевых ролей в экономике любой страны играет уровень развития агропромышленного комплекса. А для Республики Беларусь в особенности, так как она не обладает значительными энергоресурсами, как например, Россия. Развитие аграрной отрасли окажет огромное позитивное влияние на структуру товаров и услуг внешней торговли нашей страны. Как показывает анализ ситуации на мировом рынке продовольствия, темпы социально-экономического развития нашей республики будут во-многом зависеть от динамики роста экспорта сельскохозяйственной продукции.

Хозяйственная практика Беларуси не только подтверждает закономерность вышесказанного, но и, в полной мере свидетельствует о правильности отдания одного из приоритетов государственной внутренней политики развитию своего агропромышленного комплекса (АПК).

Очевидно, что результат этой чрезвычайно сложной, многоаспектной работы, во-многом будет определяться эффективностью реализации государственных программ различного уровня по возрождению села. Ход реализации Государственной программы возрождения и развития села на 2005-2010 годы на республиканском и региональных уровнях в республике показывает не только определенные успехи и положительные тенденции в развитии АПК, но и высвечивает ряд серьезных проблем, тормозящих развитие отрасли. Продолжается отток кадров в другие отрасли, существующий ее кадровый потенциал не в полной мере соответствует новым задачам, поставленным перед отраслью.

Характеризуя сложившуюся кадровую ситуацию в аграрном секторе экономики страны, следует отметить, что основные проблемы в развитии села на сегодня заключаются не только в уменьшении численности работников отрасли, но и в недостаточной эффективности воспроизводства кадрового потенциала, а также в продолжающемся процессе его старения. Это приводит к созданию реальной угрозы в обеспечении непрерывности и преемственности воспроизводства рабочей силы на селе.

Исходя из вышесказанного, необходимо уделить особое внимание повышению эффективности планирования в системе кадрового обеспечения агропромышленного комплекса. При этом, на наш взгляд, необходимо учитывать и тот факт, что с ростом уровня использования новых технологий и более сложной техники в сельском хозяйстве растет и потребность в высококвалифицированных кадрах.

Как показывает практика, в сельскохозяйственной отрасли еще достаточно остро ощущается дефицит высококвалифицированных специалистов, способных повысить технический и технологический уровень в данной области, что значительно облегчит труд ее работникам, а также поможет повысить престижность сельского труда. В республике предприняты определенные меры на этом направлении, но, как показывает практика, их явно недостаточно для достижения конечных целей.

С нашей точки зрения, существенно помогло бы в решении этой проблемы возрождение хорошо зарекомендовавшей себя в советское время практики разработки баланса дополнительной потребности в кадрах по всем отраслям экономики и, в особенности, специальностей сельскохозяйственного направления.

И начинать готовить кадры для столь важной для экономики страны отрасли, по нашему мнению, необходимо прямо со школьной скамьи. Первым шагом в этом направлении мог бы быть возврат в школьную программу учебной производственной

практики (УПК). При этом необходимо обратить особое внимание на перечень специальностей, предлагаемых в сельских школах. Это должны быть не только специальности, непосредственно связанные с сельским хозяйством, но и необходимые для обслуживания социально-бытовой и досуговой инфраструктуры сельской местности. В этом перечне должны обязательно присутствовать такие специальности как бухгалтера, экономисты, учителя, медицинские работники, специалисты в области культуры и сферы обслуживания. Это покажет сельским школьникам, что им, также как и городским ребятам, будет предоставлен достаточно большой выбор места работы, что и на селе у них будет больше возможностей реализовать свои способности. В тоже время, и в городских школах в перечень специальностей учебно-производственной практики необходимо включать специальности сельскохозяйственного профиля. Ведь большая часть городской молодежи знает про жизнь на селе только благодаря кратковременному пребыванию летом в деревнях у своих родственников, где они редко включаются в трудовой процесс. Может быть с помощью учебно-производственной практики городские школьники смогут предметнее познакомиться с профессиями сельскохозяйственной направленности и некоторые из них захотят работать по ним на селе.

При этом, как нам представляется, ориентировать выпускников городских школ на работу в сельской местности следует в большей степени на профессии и специальности, связанные с переработкой сельхозпродукции, развитием социальной инфраструктуры села, с работой в области образования (в частности школы и детские дошкольные учреждения), медицины и ветеринарии, агротуризма, а также учреждений культуры, самодеятельного творчества, то есть, прежде всего, в тех профессиональных областях, которые помогут сделать не только сельский труд более содержательным, привлекательным и престижным, но и облегчить условия жизни на селе, максимально приблизив их к городским условиям.

Вторым шагом в данном направлении нам видится ужесточение контроля за явкой студентов по окончании вузов на места распределений. В настоящее время еще сохраняется достаточно большой процент студентов, которые направлялись на обучение от сельскохозяйственных предприятий, а, закончив вуз, на место работы не прибывали, добывая всеми правдами и неправдами оправдательные документы и справки. Также большинство студентов, которые всю жизнь прожили в городе, а были направлены на работу в сельскую местность не являются в места распределения, либо, отработав положенные 2 года, уезжают оттуда. Помочь исправить ситуацию, на наш взгляд, должно изменение самой системы распределения. В первую очередь, при распределении студентов необходимо учитывать их место жительства до поступления в вуз, а также, наличие в месте распределения работы по специальности, нормальных условий труда, быта и досуга.

И, наконец, на самих сельскохозяйственных предприятиях необходимо создавать реальный кадровый резерв по всем наиболее значимым должностям и профессиям. Для этого на каждой производственной ступени от доярки, механизатора до агронома, инженера, руководителя и его заместителей необходимо заранее начинать готовить себе замену из своего коллектива через систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для АПК. Во-первых, в такой ситуации будет полнее срабатывать знаковый для села принцип преемственности поколений. Во-вторых, на любой должности лучше работать будет специалист, который уже до назначения знаком со спецификой производства, коллективом, условиями труда и быта.

Кроме того специалисты, зачисленные в резерв кадров АПК на любом его уровне и, в особенности, управленцы должны сочетать в себе экономическое, экологическое мышление с креативным (нацеленным на внедрение новых подходов, машин, технологий) подходом к своей будущей работе, рассматривать выдвижение не только как признание успехов и заслуг на прежней работе, но и доверие коллектива к ним на будущее.