

УДК 339.378(100)

**ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИИ
В УСЛОВИЯХ ЕГО ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ**

Козлов А. В., к. э. н., доцент

*Государственное научное учреждение Всероссийский научно-исследовательский
институт экономики сельского хозяйства Россельхозакадемии,
г. Москва, Российская Федерация*

В условиях бурного развития интеграционных процессов, формирования единого экономического пространства, вступления России в ВТО и усиления конкурентной борьбы на мировом продовольственном рынке, кадровая проблема актуализируется.

Усиливающееся отставание уровня кадрового обеспечения становится тормозом экономического развития сельского хозяйства и одной из важнейших причин сохранения низкого уровня оплаты труда в отрасли.

В последние годы в рамках реализации Государственной программы развития сельского хозяйства и продовольственных рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы, Концепции устойчивого развития сельских территорий, Федеральной программы социального развития села до 2013 года в отдельных регионах разработаны и успешно реализуются региональные программы кадрового обеспечения АПК предусмотрены отдельные меры по кадровому обеспечению отрасли (подготовка, переподготовка, повышение квалификации кадров, консультационные сельскохозяйственные центры).

Однако, в силу масштабности, сложности и новизны задач, поставленных перед агропродовольственным комплексом, данных мер крайне недостаточно для разработки и принятия принципиально новых подходов, учитывающих негативные тенденции развития демографических и трудоресурсных процессов на селе, институциональные преобразования, а также переход к инновационным моделям развития отрасли.

Проблема осложняется еще тем, что, в условиях исчерпания внутренних возможностей поддержания функционирования системы кадрового обеспечения отрасли, до сих пор не разработаны единая государственная кадровая политика сельского хозяйства и стратегия его кадрового обеспечения. Более того, функция кадровой политики и само понятие кадрового обеспечения в ходе административной реформы 2004 г., к сожалению, были исключены из практики управления экономикой России, в том числе агропромышленным комплексом. Это привело к утрате системного подхода в работе с кадрами и фактическому отказу от государственного регулирования аграрного рынка труда на федеральном уровне.

Формирование АКП происходит в тесной связи с другими составляющими аграрной политики - экономической, инвестиционной, инновационной, институциональной, социальной и др. В общегосударственной системе с АКП непосредственно взаимосвязаны демографическая и миграционная политика на селе, политика занятости сельского населения и на рынке труда. Особенности АКП на современном этапе обуславливаются двумя основными группами факторов:

- внешняя группа факторов связана с противоречивыми тенденциями, присущими АПК в целом, которые обусловлены отсутствием чёткой аграрной и социальной политики, направленной на создание эффективного агропромышленного производства и социальное обновление села;
- внутренняя группа факторов связана с состоянием, тенденциями развития непосредственно кадрового потенциала аграрного сектора, демографически-

ми и социально-экономическими условиями его формирования и воспроизведения. Внешний аспект развития АКП достаточно подробно рассмотрен в литературе и хорошо изучен. К сожалению ее роль в сельском хозяйстве по-прежнему остается невысокой.

До недавнего времени проблема, связанная с внутренней группой факторов, вообще была снята с повестки дня. В настоящее время приходит ясное понимание того, что рыночные механизмы не столь универсальны, как это предполагалось. Истощенный демографический потенциал российского села и аграрный кризис, в сочетании с практическим отсутствием рынка жилья на селе, элементарных социально-инфраструктурных условий воспроизведения трудового потенциала, более низкого по сравнению с городом образовательного и профессионального уровня кадров аграрного сектора, подрывает фундамент воспроизведения кадрового потенциала и лишает его естественной основы. По нашему мнению, важнейшим фактором сдерживающим кадровое обеспечение АПК России уже в ближайшем будущем станет трудодефицитная сельская экономика, преодолеть которую будет весьма затруднительным, даже в трудоизбыточных регионах. Следует так же учитывать продолжающиеся процессы институциональных преобразований сельской экономики, которые так же создадут качественно другой спрос на профессионально-квалификационную структуру кадрового потенциала. Этот спрос не может быть удовлетворён инерционным процессом формирования ТП.

Основные атрибуты аграрной кадровой политики:

Конкретность - цели должны быть поставлены ясно и измеримы.

Реализуемость - действия в рамках аграрной кадровой политики должны быть обеспечены соответствующими ресурсами и четко привязаны к структуре системы управления качеством кадрового потенциала. При этом важно определить, может ли решаться поставленная проблема в рамках аграрной кадровой политики.

Адресность - должен быть определен конкретные объекты воздействия (категория работников, соответствующие образовательные учреждения и т.д.).

К основным принципам АКП традиционно относят: системность, соответствие квалификации и рабочего места, планирования и прогнозирования, мониторинг профессионально-квалификационной структуры, подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров, их расстановка и социальная защищенность, производительность и оплата труда и др..

Принципиальным отличием предлагаемого нами подхода к формированию аграрной кадровой политики должно быть положено определение оптимального уровня кадрового потенциала, необходимого и достаточного для инновационного развития отрасли с последующей подстройкой параметров кадров на достижение этого уровня и обеспечения опережающего развития уровня кадрового потенциала по сравнению с уровнем развития материально-технической и технологической базы отрасли (хозяйства).

Основными принципами аграрной кадровой политики в условиях перехода экономики страны на инновационный путь развития наряду с традиционными и общепризнанными нами сформулированы такие принципы как:

1. *Специализации кадров*, который заключается в подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров для индустриального, инновационного и органического сельского хозяйства, агрохолдингов, мегаферм, предприятий среднего и малого аграрного бизнеса, вплоть до товарных до крестьянских фермерских и личных подсобных хозяйств.

ПЛЕНАРНЫЕ ДОКЛАДЫ

2. Командной подготовки специалистов и рабочих кадров для различных институтов традиционных и формирующихся рынков.

Здесь интересен опыт, накопленный в Самарской области, где, по инициативе автора, с 2006 года в Самарской государственной сельскохозяйственной академии формируются группы из 5 – 10 студентов, будущих выпускников различных факультетов для работы в конкретных сельскохозяйственных организациях. В этих организациях они проходят производственную и преддипломную практику. Проект финансируется из регионального бюджета. По нашему мнению указанный опыт может быть распространен для создания молодежных организаций, занимающихся органическим (экологическим) сельским хозяйством, организаций в агрогородках.

3. Опережающего развития кадрового потенциала. Этот принцип приобретает важное значение в инновационном сельском хозяйстве, где необходимо превышение уровня кадрового потенциала над уровнем развития материально-технической и технологической базы. В то же время он отрицает принцип соответствия, который сохраняет свою важность для индустриального сельского хозяйства.

4. Формирования трудового потенциала по направлениям научного-технического прогресса в обществе и отрасли. (информатизация, органическое сельское хозяйство, биотехнологии, нанотехнологии). Данный принцип требует ускоренной адаптации системы профессионального образования к потребностям нового технологического уклада.

В этом плане призывы к вложениям в человеческий капитал будут в значительной степени «бросовыми», по крайней мере, на сегодняшний день. Это абсолютно не свидетельствует о том, что такие вложения вообще не эффективны. Просто проблема вложений в человеческий потенциал намного сложней, чем это кажется на первый взгляд. Нужны строго дозированные, четко выверенные и научно обоснованные вливания, адекватные изменениям в материально-вещественных факторах производства.

В последнее время появились публикации о том, что расходы на профессиональное образование должны нести работодатели, подчеркнем, что существующая экономика хозяйства, их уровень рентабельности не позволяет реализовать эту правильную идею в полной мере. Да, такую нагрузку способны нести крупные аграрные предприятия, что и в настоящее время частично и происходит через целевую контрактную подготовку, создание внутрифирменных центров обучения и прочее. Однако, ни средний и ни тем более мелкий аграрный бизнес такой «роскоши» позволить себе не может. Мы уже не говорим о КФХ.

По нашему мнению, сделка на рынке труда с выпускником должна осуществляться еще в процессе его обучения. Это достаточно просто реализовать путем изменения подходов к организации производственной практики.

В настоящем она практически разрушена и существует формально. В этой связи, мы считаем необходимым для будущих специалистов сельского хозяйства внедрить систему дуального образования. Имея в виду, что производственная практика должна проводиться не 2 месяца и только в летний период, а в зависимости от профессии должна варьироваться от 3-4х месяцев для специалистов животноводства до 6 месяцев в растениеводстве при этом эта практика должна быть реализована на том предприятии, которое нуждается в этом специалисте. Работодатель за это время, вполне может оценить перспективность «приобретения» этого специалиста, а не давать ему годичный испытательный срок. Кроме того, полноценная производственная практика на предприятии-работодателе, по нашему мнению позволит выпускнику аграрного образовательного учреждения сократить время адаптации на предприятии.

5. Приоритетного развития дополнительного профессионального образования. Давно пора обратить пристальное внимание на кадры АПК и уровень их профессиона-

ПЛЕНАРНЫЕ ДОКЛАДЫ

лизма. Однако, несмотря на очевидность неотложного решения данной проблемы, наши попытки решить её программным путём, натыкаются не только на «естественные» бюрократические барьеры, но и определённое сопротивление наших коллег. Всё чаще появляются призывы к выводу специалистов из организаций сельского хозяйства в состав информационно-консультационных служб или районные (муниципальные) органы управления АПК. Несомненно укреплять и развивать ИКС необходимо в интересах малого аграрного бизнеса. Именно развитие ДГО (ДОВ) может решить проблему нарастания неопределенности, связанной с отмиранием традиционных технологий и резким ускорением старения знаний, тем самым повысить эффективность внедрение инновационных технологий сельское хозяйство и укрепить его конкурентоспособность на рынке.

Кроме того, формирование корпуса руководителей и специалистов, способных к непрерывному поддержанию инновационных процессов в агропромышленном комплексе возможно только при развитой системе переподготовки и повышения квалификации уже работающих в отрасли кадров.

6. Гибкости государственно-частного партнерства в реализации кадровой политики. В условиях многоукладности агропромышленного комплекса и дефицита обеспечения отрасли квалифицированными кадрами по нашему мнению необходимо искать новые формы взаимодействия государства и бизнеса. По нашему мнению, данную проблему можно решить путем создания специализированного фонда аграрного профессионального образования с региональными отделениями с участием государства и работодателей на паритетных началах и возвратной основе. Доступ к услугам предлагаемого фонда должен быть обеспечен для аграрных предприятий любой формы собственности и организационно-правовых форм. Средства фонда направлять по заявкам работодателей АПК на целевую контрактную подготовку, переподготовку и повышение квалификации рабочих кадров и специалистов. В случае реализации этого предложения о создании фонда аграрного образования, функции контроля исполнения контрактных обязательств как работодателем, так и выпускников можно возложить на этот фонд.

7. Сценарного прогнозирования кадрового обеспечения с учетом развития разнообразия сельскохозяйственных рынков. Такой принцип позволит дифференцированно определять потребности в специалистов и кадров массовых профессий для производства и реализации традиционной, генномодифицированной и экологически чистой (органической) продукции. Важно подчеркнуть, такие расчеты и прогнозы остро необходимы не только и не столько для сельского хозяйства, но и по всей перечисленной цепочке отраслей и сфер деятельности на селе. Только после этого можно говорить собственно о кадровой составляющей сельских территорий и стыковки ее воспроизведения с образовательной системой, включая вопросы профессиональной ориентации, оптимизации пропорций, подготовки рабочих кадров и специалистов, их сертификации, разработке их профессиональных и образовательных стандартов, повышение профессиональной мобильности кадров и т.д.

8. Обеспечение сбалансированного спроса и предложения труда с учетом его международного разделения и рынка иностранной рабочей силы. В условиях продолжающегося системного кризиса растёт безработица в странах Западной Европы и Азии, в том числе в СНГ. В этой связи прогнозируется усиление давления на аграрный рынок труда АПК России по мере его трансформации в международный. Указанный фактор начинает оказывать существенное влияние на формирование новой модели рынка труда АПК, в том числе сельского хозяйства. В условиях нарастающего трудо-ресурсного кризиса поддержание надёжного кадрового обеспечения отдельных отраслей экономики РФ за счет привлечения иностранной рабочей силы на современном

этапе, стало неотъемлемым и важным условием развития регионов и некоторых территорий, одним из факторов, определяющих динамику функционирования их сельского рынка труда.

9. Обязательной сертификации кадров Мы имеем в виду влияние на отечественный рынок присоединение России к ВТО, т.е. качественно другие условия конкурентной борьбы, в том числе начался процесс формирования в России сегмент международного рынка труда. Здесь мы столкнемся со сложнейшей проблемой обеспечения конкурентоспособности рабочих и специалистов предприятий АПК, в том числе выпускников аграрных образовательных учреждений. Без наличия сертификата качества, определяющего квалификационный уровень человека он не будет востребован ни на внешнем, ни на внутреннем рынке труда. Критериями качества персонала в международной практике являются профессиональные стандарты и адекватные им профессиональные образовательные стандарты (программы). В этой связи считаем необходимым дополнить выпускные испытания специалистов сертификационным экзаменом с участием независимых экспертов по сертификации персонала и вручения выпускнику сертификата о присвоении ему квалификационного уровня.

Реализация предложенных принципов формирования кадровой политики позволит разработать стратегию и программу кадрового обеспечения отрасли, ответить на вызовы агропродовольственного рынка.

УДК 37.01: 631.145

КРИТЕРИИ ПОДГОТОВКИ ВЫСОКОКОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ АПК

*Яковчик Н.С., д.э.н., профессор, Жудро М.К., д.э.н., профессор,
Скакун А.С., д.э.н., профессор, член корреспондент НАН Беларусь*

В условиях роста конкуренции и технико-технологического потенциала бизнеса высококонкурентоспособные предприятия испытывают дефицит высококвалифицированных специалистов при расширении масштабов реальной их подготовки. Данная проблема касается практически всех отраслей, включая и агропромышленный комплекс. То есть, имеет место парадоксальная ситуация в экономике страны: с одной стороны, учебные учреждения выпускают большую численность специалистов, а с другой стороны, реализация приобретенных ими профессиональных знаний на предприятиях АПК не позволяют организовывать высококонкурентоспособное производство сельскохозяйственной продукции.

Так, во-первых, в агропромышленном производстве республики интенсивно осуществляется оснащение предприятий высокопроизводительной техникой, которая по технико-эксплуатационным параметрам не уступает многим странам ЕС, США и др., внедряются новые инновационные технологии по производству продукции растениеводства, животноводства. Однако организация их использования в сельскохозяйственном производстве не обеспечивает получение тех показателей в АПК республики, которые имеют аграрные предприятия стран-конкурентов.

Во-вторых, в списке ключевых факторов, сдерживающие рост конкурентоспособности современного агропромышленного производства, которые определили эксперты Группы Всемирного банка, дефицит высококвалифицированных специалистов занял второе место после институциональной среды в Республике Беларусь: