

УДК 331.108.2,338.43

## **ИНСТРУМЕНТАРИЙ В ПРОЦЕССАХ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА АГРОСФЕРЫ**

**Стукова И. В., к.э.н., доцент**

*ФГБОУ ДПОС «Марийский институт переподготовки кадров агробизнеса»  
г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл*

Важнейшим направлением экономической стратегии страны в настоящее время является планомерная интенсификация общественного производства и повышение его эффективности. В современных условиях оно получило новый толчок в своем развитии, и является одним из путей обеспечения подъема жизненного уровня людей, для чего необходимо динамичное и пропорциональное развитие общественного производства, ускорение научно-технического прогресса, повышение производительности труда, всемерное улучшение качества работы во всех отраслях народного хозяйства и, особенно в аграрной сфере. Особое значение для реализации данной стратегии на современном этапе развития экономики приобретает повышение эффективности использования квалифицированных кадров в производстве материальных благ.

Между тем решение проблемы обеспечения АПК и сельского хозяйства кадрами требует повышения научной обоснованности системы мер, проводимых в области их развития и использования, что предполагает всестороннюю разработку теории воспроизводства рабочей силы в условиях совершенствования экономических отношений. Основу этой теории должно составлять исследование совокупности общественно-экономических отношений, непосредственно связанных с функционированием социального фактора процесса производства материальных благ. Это обстоятельство обуславливает необходимость повышения роли человеческого фактора и обеспечения агросферы кадрами. Усложняются задачи и повышается социально-экономическое значение высшей, средне-специальной сельскохозяйственной школы, системы дополнительного агрообразования призванных своевременно реагировать на запросы современного производства, обеспечивать потребности сельского хозяйства в специалистах, сочетающих профессиональную подготовку и навыки организаторской и управленческой деятельности. В этих условиях обобщение опыта и анализ нерешенных проблем имеет важное теоретическое и практическое значение.

Учитывая осложнившуюся ситуацию с кадрами в отрасли, необходимо решение таких задач, как: формирование у работников высокого уровня профессиональной компетентности, инновационного мышления, общей производственной культуры, способных обеспечить эффективную работу сельскохозяйственных предприятий в новых экономических условиях; повышение уровня мотивации труда работников массовых профессий; улучшение работы по профессиональной ориентации учащихся сельских общеобразовательных школ в целях привлечения их на учебу в сельскохозяйственные образовательные учреждения; усиление интеграции аграрной науки и образования путем дальнейшего формирования учебно-научно-производственных комплексов, включающих образовательные учреждения, среднего и дополнительного профессионального образования, научно-исследовательские учреждения, базовые сельскохозяйственные предприятия; совершенствование системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сельских товаропроизводителей; дальнейшее развитие социальной инфраструктуры села как одного из главных факторов закрепления кадров, улучшения качества жизни на селе.

В целях осуществления поставленных задач необходимо разрабатывать и реализовывать программы кадрового обеспечения сельского хозяйства с учетом социально-экономических и региональных особенностей. Целесообразно решения проблем

формирования кадрового состава сельхозпредприятий реализовывать программно-целевым методом.

Кадровое обеспечение сельскохозяйственных предприятий зависит от формы регулирования. Их две: саморегулирование и государственное регулирование. Если сферу государственного обеспечения предприятий отдать во власть рыночного саморегулирования, то периодически будет возникать перепроизводство или недопроизводство квалифицированных кадров. Чтобы не допустить негативного развития событий кадровое обеспечение сельскохозяйственных предприятий должно регулироваться государством. Формой государственного регулирования, позволяющей сформулировать цель и организовать управление воспроизводством кадров, является целевая программа, дающая возможность увязать цели, задачи, мероприятия, механизм реализации и финансовые ресурсы. Важно, чтобы программа могла стать реальным руководством к действию, т.к. может позволить организовать эффективное «опережающее» управление. Программы - важная форма решения ключевых проблем социально-экономического развития страны, региона и др., включающая законченный комплекс мероприятий, имеющих четко определенные как по содержанию, так и по времени конечные результаты. Разработка в рамках программы не только комплекса мероприятий, а именно их системы, позволяет создать условия для однонаправленного изменения преобразуемой социально-экономической среды.

Например, модель региональной подпрограммы может содержать такие элементы:

- паспорт подпрограммы, включающий содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами;
- анализ актуальности и исходного состояния и сложности проблемы, а также социально-экономического положения региона;
- цели, задачи, основные целевые показатели подпрограммы;
- система мероприятий, с указанием сроков и этапов их реализации;
- механизм реализации подпрограммы;
- источники финансирования;
- организация управления подпрограммой и контроль за ее исполнением;
- оценка ожидаемых конечных результатов.

Алгоритм разработки региональной подпрограммы обеспечения квалифицированными кадрами сельскохозяйственного производства представлен на рис. 1.

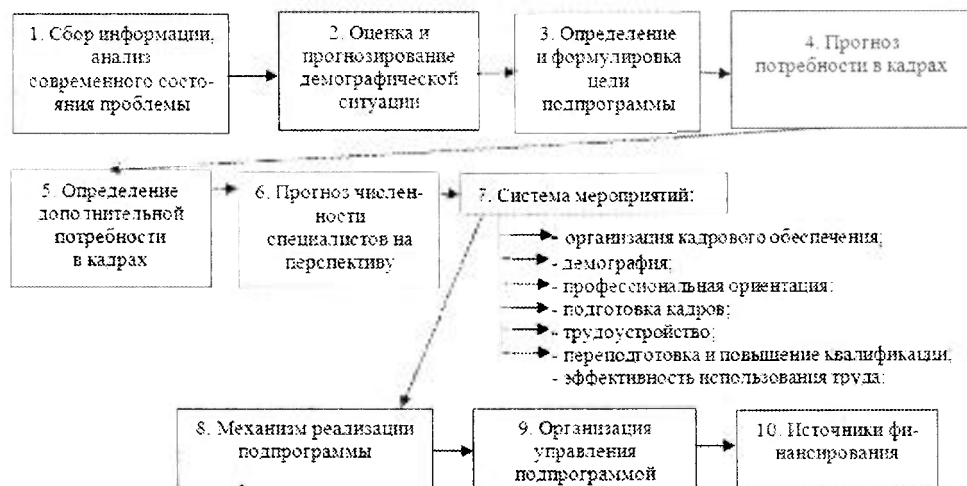


Рисунок 1 - Алгоритм разработки региональной подпрограммы обеспечения квалифицированными кадрами сельского хозяйства

В паспорте подпрограммы, приводятся общие положения, нормативно-правовая база, определяется ее статус и функциональная ориентация, сроки реализации, а также ожидаемые результаты и др. В подразделе «Основание для разработки программы» необходимо привести основные законы и нормативно-правовые документы, касающиеся проблем совершенствования подготовки кадров для сельского хозяйства (законы и постановления Правительства Российской Федерации и др.).

Разработку данного документа необходимо начинать со сбора информации и проведения анализа современного состояния проблемы.

На втором этапе целесообразно проведение прогнозирования демографической ситуации, в результате которого выявляется динамика численности сельского населения, в т.ч. по возрастным группам.

После проведения первых двух этапов можно определить и сформулировать цель (и) подпрограммы, ее задачи: формирование единого образовательного пространства в сельском хозяйстве, обеспечивающего универсальное непрерывное образование с учетом преемственности, многовариантности и гибкости форм обучения; подготовка работников; подготовка и переподготовка кадров рабочих профессий для предприятий различных форм собственности; создание новых научных школ по наиболее приоритетным направлениям сельскохозяйственного образования на основе модернизации материально-технической базы, широкой компьютеризации учебного процесса; развитие учебно-опытных, производственных и крестьянских (фермерских) хозяйств при учебных заведениях, ведущих подготовку кадров для сельского хозяйства региона; организация учебно-методических и консультационных центров, координирующих работу системы подготовки и переподготовки кадров.

Четвертый этап предусматривает прогноз потребности предприятий в специалистах. Этот показатель является основным, так как с его помощью производятся остальные расчеты. Количество специалистов рекомендуется определять через нормативы обслуживания.

На пятом этапе разработки региональной подпрограммы кадрового обеспечения определяется дополнительная потребность республики в руководителях среднего звена с высшим и средним образованием, специалистах со средним образованием.

Надо сказать, что план приема учащихся является решением, выходящим за временные рамки одной целевой подпрограммы кадрового обеспечения, т.к. учащиеся окончат учебные заведения, когда будет реализовываться следующая целевая программа. Поэтому прогноз, на основе которого подготавливается подпрограмма, должен охватывать хотя бы период двух целевых подпрограмм.

Седьмой этап – это разработка системы мероприятий, а также определяются сроки выполнения и исполнители каждого мероприятия.

На восьмом этапе разработки целевой региональной подпрограммы разрабатывается и описывается механизм ее реализации, который будет иметь многоплановый характер.

Девятый этап - разработка организации управления подпрограммой и контроль за ее реализацией, т.е. практически, подпрограмма является, стратегическим планом, осуществляемым посредством оперативного управления конкретным государственным органом.

На десятом этапе определяются объемы и источники финансирования. От этого этапа зависит реализация всей подпрограммы.

В заключение нужно сказать, что в настоящее время новизна и масштабность планов качественного преобразования экономики АПК, внедрение новейших достижений науки, техники и технологий обуславливают обеспечение аграрного сектора кадрами специалистов. Реализация программных мероприятий позволит создать в

сельском хозяйстве региона систему процессов воспроизводства квалифицированных кадров отрасли, что должно отразиться на повышении эффективности сельскохозяйственного производства, тем более, что условия для этого имеются. Только в этом случае можно сформировать тот количественный и качественный состав кадров, который обеспечит развитие аграрного сектора экономики. Практика подтверждает, что долгосрочные региональные целевые программные документы по обеспечению сельского хозяйства кадрами разрабатываются, но затем не используются. Поэтому необходимо, чтобы такие подпрограммы стали руководством к действию.

### Литература

1. Митерев М.А. Программно-целевые методы планирования как инструмент государственного управления развитием социально-экономических систем [электронный ресурс] / М.А. Митерев // Труды МЭЛИ: электронный журнал. – М., 2009. – Режим доступа: <http://www.meli.ru/e-magazine/index.htm>.
2. Ушачев И.Г. Научное обеспечение государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 гг. (доклад на общем собрании Россельхозакадемии 14 февраля 2013 года) [электронный ресурс] И.Г. Ушачев. Режим доступа: <http://vniiesh.ru/news/9671.html>.
3. Шайтан Б.И. Организация дополнительного профессионального образования специалистов в агропромышленном комплексе / Б.И. Шайтан – М., 2003. – 402 с.

УДК 005.95

## СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ АПК

Казакевич Л.А., к.ф.-м.н., доцент

*Белорусский государственный аграрный технический университет, Минск, Беларусь*

Инновационное развитие АПК имеет особое значение в изменяющихся условиях ведения бизнеса. Управление сельскохозяйственными организациями должно строиться на основе стратегического подхода. Он предполагает [1]:

- установление динамичного баланса с окружением для выживания сельскохозяйственных организаций в долгосрочной перспективе;
- поиск новых возможностей в конкурентной борьбе, отслеживание и адаптация к изменениям во внешней среде;
- построение системы управления с учетом информационных потоков;
- своевременность и точность реакции на запросы рынка и внедрение инноваций в соответствии с требованиями окружения;
- - принятие решений о поведении организации в текущий момент, который одновременно рассматривается и как начало ее будущего состояния.

Рыночные условия настойчиво требуют совершенствовать инструменты и технологии управления организациями АПК. В условиях жесткой конкуренции необходим постоянный поиск путей, ведущих к стабильному и устойчивому положению организаций с прицелом на достижение ими лидирующих позиций в будущем. Быстрые изменения внешней среды стимулируют поиск инновационных методов, систем и подходов к управлению [2].

В современной теории менеджмента стратегия организации рассматривается как совокупность ее главных целей и основных способов их достижения. Ведущая