

УДК: 331.582 (470.344)

SWOT-АНАЛИЗ ВОСПРОИЗВОДСТВА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Гулейчик А.И., к.э.н., доцент, *Российский государственный аграрный университет – МСХА им. К.А. Тимирязева, г. Москва, Россия*

Иванова Т.В., к.э.н., доцент, *Чувашский государственный университет им. И.Н. Ульянова, г. Чебоксары, Чувашская Республика, Россия*

Проблеме воспроизводства кадрового потенциала в сельском хозяйстве посвящено значительное количество публикаций. Общественность и ученые-аграрники давно поняли насколько остро стоит вопрос, тем более с вступлением России в ВТО. В данной статье авторы попытались найти решение обозначенной выше проблемы для конкретного региона - Чувашской Республики (далее – ЧР), с помощью применения SWOT-анализа, а для большей наглядности посчитали необходимым выделить факторы первого (прямого влияния) и второго (опосредованного влияния) уровня на воспроизводство кадрового потенциала в сельском хозяйстве.

Сильные стороны:

1. Первого уровня:

Достаточно высокий интеллектуальный, культурный и духовный потенциал, эффективное использование которого способно обеспечить дальнейшее воспроизводство кадрового потенциала в сельском хозяйстве ЧР.

Возможность получить высшее и среднее специальное сельскохозяйственное образование, повысить квалификацию, пройти переподготовку (в республике функционирует один вуз, три техникума, два УКК и один институт повышения квалификации аграрного профиля).

Разнообразие функций, выполняемых работниками основных сельскохозяйственных профессий и желание сельхозорганизаций сохранить кадровый потенциал в условиях вынужденного сокращения объемов производства.

Психологические особенности работников сельского хозяйства, заключающиеся в устойчивой привычке к физическому труду и моральной ответственности за сохранение накопленного животного и растительного потенциала отрасли.

Наличие внутренних резервов и ресурсов для развития малого бизнеса на селе.

2. Второго уровня:

Выгодное географическое положение в центральной европейской части РФ, удобная транспортная развязка – имеется воздушный, речной, железнодорожный и автомобильный транспорт, близость мегаполисов и регионов с высоким платежеспособным спросом населения (где можно реализовывать сельхозпродукцию).

Около 28% населения проживает в сельской местности, что свидетельствует о достаточности трудовых ресурсов.

Развитое и активно поддерживаемое государственной властью местное (муниципальное) самоуправление.

Высокий туристско-рекреационный потенциал территории с множеством аттракторов: природные и культурные достопримечательности, чувашский фольклор, национальная кухня, художественные промыслы и ремесла, могут способствовать развитию сельского туризма.

Благоприятная экологическая обстановка и современное благоустройство сельских территорий с поддержанием на должном уровне социальной инфраструктуры.

Слабые стороны:

Первого уровня:

Трудоизбыточный регион с низким уровнем заработной платы и других доходов сельского населения, что отрицательно влияет на мотивацию, приводя к низкой производительности труда и трудовой дисциплине.

Недостаточное воспроизводство кадрового потенциала и недостаточное инвестирование собственников в человеческие ресурсы.

Неравномерность спроса на рабочую силу и поступления доходов в течение года, вызванные сезонностью, зависимость результатов сельскохозяйственного производства и доходов работников от природных факторов, неустойчивость экономического положения сельхозпроизводителей.

Ограниченность сферы приложения труда на селе, высокий удельный вес работников, занятых тяжелым физическим трудом, необходимость дополнительной занятости в ЛПХ.

Зависимость экономических результатов приусадебного хозяйства от финансово-экономического положения сельскохозяйственных организаций и субъективного отношения руководителей к помощи владельцам ЛПХ.

Недостаточное развитие официальных трудовых отношений и коллективно-договорного регулирования условий занятости.

Неблагоприятные демографические тенденции: снижение общей численности сельского населения, высокая смертность в трудоспособном возрасте, относительно высокий средний возраст сельских трудовых ресурсов.

Социальная стратификация и дезинтеграция общества: высокая имущественная дифференциация населения (повысить квалификацию за свой счет работники сельского хозяйства практически не имеют материальной возможности) и несовершенство механизма социальной защиты занятых, безработных и пенсионеров.

Нечеткость механизма регулирования безработицы в районах республики: дисбаланс спроса и предложения на рынке труда - наличие значительного числа вакансий и безработных одновременно, практически полное отсутствие государственного регулирования безработицы на селе, низкая социально-экономическая ответственность бизнеса, отсутствие экономической оценки потерь от безработицы.

Недостаточная взаимосвязь системы аграрного образования и сельского рынка труда: несоответствие образования развитию инновационных технологий, невысокое качество подготовки специалистов и рабочих кадров в связи с морально устаревшей производственной базой аграрных вузов и техникумов, отсутствие долго- и среднесрочного прогнозирования трудовых ресурсов для отрасли.

В сельскохозяйственных организациях пока не создана кадровая служба, способная эффективно функционировать на современном рынке труда.

Отсутствует комплексный подход в формировании и воспитании трудовых коллективов в сельском хозяйстве, что снижает эффективность управления воспроизводством кадрового потенциала республики.

2. Второго уровня:

Территориальная рассредоточенность населенных пунктов, подчиненность сельхозпроизводства их размещению.

Высокий уровень дотационности бюджета республики, особенно сельского хозяйства, что ослабляет возможность достаточного финансирования воспроизводства кадрового потенциала отрасли.

Низкая эффективность сельскохозяйственного производства, смещение экономической активности от производства сельхозпродукции к обмену и услугам (посредники получают большую прибыль, чем ее производители).

Деградация потенциала сельского хозяйства со значительной степенью износа основных фондов, низкая энерговооруженность, механизация и автоматизация производства.

Высокая степень дифференциации муниципальных образований ЧР по уровню социально-экономического развития, что влияет на их возможности развивать социальную сферу.

Неразвитость инфраструктуры инновационной деятельности и логистической инфраструктуры.

Низкий уровень внешнеэкономических связей, что сказывается на возможности экспорта сельхозпродукции крупными холдингами.

Возможности:

1. Первого уровня:

Сохранение кадрового потенциала высококвалифицированных работников и обеспечение соответствия профессионально-квалификационной структуры требованиям модернизируемого производства, с оптимальным использованием потенциала незагруженных мощностей.

С тем, чтобы сохранить набор в средние и высшие учебные заведения сельскохозяйственного профиля следует вести подготовку не только по традиционным направлениям (агроном, зоотехник), но и по смежным с ними, но наиболее актуальным и востребованным специальностям, например, специалист по ландшафтному дизайну.

В системе ДПОС также следует готовить специалистов по актуальным направлениям, особенно не хватает менеджеров: по развитию персонала, маркетингу, муниципальной службы и муниципального хозяйства. Кроме того, необходимо осуществлять переподготовку узкоспециализированных специалистов отрасли в работников широкого профиля.

Требуется организация гибкого и адаптированного процесса обучения, создание новых структурных подразделений в сельхозвузах, например, центры охраны труда, образовательно-консультационные центры сельхозкооперации и бизнес-планирования, центры сельскохозяйственного консультирования.

Развивать систему сотрудничества с соседними регионами и зарубежными партнерами по вопросам аграрного образования и работы с персоналом, программ стажировки руководителей, специалистов АПК, фермеров, преподавателей, обмена студентами и аспирантами.

Информационно-консультационным центрам на селе следует взять на себя функции по профориентации и доводить сведения о наиболее востребованных и актуальных направлениях подготовки работников для сельхозорганизаций района. Также необходимо ввести должности так называемых полевых консультантов, которые бы отвечали на вопросы владельцев ЛПХ, т.к. в процессе его ведения они не могут решить их все самостоятельно.

Поднять статус служб управления персоналом и расширить их функции.

2. Второго уровня:

Создание макроэкономических пропорций, способствующих воспроизводству кадрового потенциала в сельском хозяйстве, с выравниванием социально-экономических параметров развития районов и городов Чувашской Республики.

Преодоление дефицита рабочих мест с помощью сбалансированной налогово-инвестиционной политики, стимулирование появления социально ответственного собственника на селе, поощрение его предпринимательской активности за счет средств республиканского бюджета при условии эффективности хозяйствования.

Направление капитальных вложений в перспективные развивающиеся отрасли, например, с применением Интернет-технологий, когда в режиме онлайн клиент может управлять осуществлением функций работника на арендованном им участке земли; развитие нетрадиционных видов животных и растений (цесарки, фазаны для лесного хозяйства).

Перенять опыт других регионов по развитию отраслевых программ занятости сельского населения с критической ситуацией на рынке труда.

Повышение экономической эффективности труда с оптимизацией численности работников и обеспечением продуктивной занятости, прежде всего, в сельских районах с критической ситуацией на рынке труда; оптимизация масштабов занятости в негосударственном секторе экономики и обеспечение функционирования сельхозорганизаций, КФХ и ЛПХ как единой экономической системы.

Выявление потенциальных и «мнимых» безработных на селе и их своевременное использование до потери ими достигнутого потенциала.

Обеспечение условий для материальной заинтересованности работников сельского хозяйства путем восстановления нормирования труда и совершенствования тарифной системы, последовательное повышение уровня и качества жизни путем развития потребностей, расширения инфраструктуры для их удовлетворения и усиления адресности социальной поддержки.

Угрозы:

1. Первого уровня:

Ликвидация, под видом оптимизации структуры учреждений ДПО сельскохозяйственного профиля и присоединение их к вузам, не учитывающим специфику обучения взрослых.

Административные меры, препятствующие высвобождению работников предприятий АПК, могут перестать быть правилом и стать исключением, что приведет к их отказу нести ответственность за уровень занятости на селе.

Продолжают увеличиваться диспропорции в воспроизводстве профессионально-квалификационной структуры занятых в сельском хозяйстве: не выполняется естественное выбытие работников старших возрастов по многим профессионально-квалификационным группам, а масштабы и уровень профессиональной подготовки рабочих массовых профессий не соответствуют современным требованиям.

Постоянное снижение производства основных видов сельхозпродукции вследствие сокращения инвестиций в поддержание материально-технической базы, уменьшило количество работников, следствием чего является разрушение кадрового потенциала.

Значительная занятость на ремонтных, погрузочно-разгрузочных и транспортных работах, обуславливаемая плохим состоянием материально-технической базы, будет существенно снижать общую эффективность использования рабочей силы в сельском хозяйстве.

Большинство назначений руководителей сельхозорганизаций осуществляется, минуя кадровый резерв. Проблемами его формирования в отрасли региона является нежелание руководителей учить своих подчиненных, т.к. большинство полагает, что они будут работать «вечно» и отсутствие мотивации у специалистов сделать себе карьеру, повысить профессиональный уровень.

Особой проблемой становится увязка заработка различных категорий работников с рентабельностью сельскохозяйственного производства.

2. Второго уровня:

Повышенное административно-коррупцированное давление на бизнес, высокий уровень теневой экономики, особенно при распределении государственных субсидий, выдаче кредитов. Кредитные инспекторы практически «требуют откаты» с предпринимателей при выдаче им «длинных» кредитов на развитие сельского хозяйства, проценты по которым субсидируются государством. В противном случае процесс принятия решения может затягиваться до полугода и более под предлогом требования дополнительных документов, подтверждающих кредитоспособность заемщика.

Дефицит средств регионального и муниципальных бюджетов и сложное финансовое положение сельхозорганизаций приводят к тому, что руководители и специалисты решают только текущие проблемы и не видят перспективы развития своего предприятия.

Высокий уровень безработицы и интенсивный отток квалифицированной рабочей силы, творческой молодежи и предпринимателей.

На селе практически отсутствуют институты рынка труда, призванные развивать социально-трудовые отношения, что выражается в отсутствии контроля за соблюдением трудовых соглашений, качеством и конкурентоспособностью работников, в слабости протестного потенциала субъектов, столкнувшихся с нарушениями трудового законодательства.

Формирование этноклановой региональной экономики и повышение конкуренции со стороны соседних регионов в плане возможности трудоустройства в них.

Возможно засилье трудовых мигрантов, готовых выполнять любую трудозатратную работу за небольшие по меркам ЧР деньги, что приведет к безработице среди местного сельского населения.

Продовольственная зависимость от регионов России и импорта из зарубежных стран; после вступления в ВТО угроза продовольственной безопасности государства и конкуренция со стороны стран-участниц для сельского хозяйства лишь усилились.

Для ускорения процесса воспроизводства кадрового потенциала в сельском хозяйстве ЧР, необходима совместная работа Министерства сельского хозяйства, органов управления сельского хозяйства муниципальных округов, центра оценки кадрового потенциала АПК, ИКС АПК, учебных заведений сельскохозяйственного профиля и сельскохозяйственных организаций в сфере подготовки высококвалифицированных кадров для села.

УДК 63:378

ИННОВАЦИОННОМУ НАПРАВЛЕНИЮ РАЗВИТИЯ АПК – ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАДРОВ

Козина А.М., д.э.н., профессор; Семкив Л.П., к.с.-х.н., доцент;

Кондратьева Т.Н., к.с.-х.н., доцент

Новгородский государственный университет, Российская Федерация

В настоящее время в агропромышленном комплексе России складывается ситуация, объективно вызывающая необходимость перехода к качественно новому инновационному пути развития. Это затрагивает как непосредственно производство, так и систему аграрного образования в целом и обусловлено рядом факторов, из которых важнейшими являются:

усиление конкуренции во всех сферах АПК;

крайне низкая производительность труда в аграрной сфере (4,1 раза ниже по сравнению с Финляндией и в 5,2 раза ниже против Канады);

нерешенность проблемы социально-экономического развития села;

не выполнена задача доктрины продовольственной безопасности России.

Сегодня, подкомплексам и формирующимся кластерам АПК нужны не просто специалисты, владеющие технологиями агропроизводства и переработки сельскохозяйственной продукции, а квалифицированные работники с инновационным мышлением, обладающие знаниями рыночной экономики, в совершенстве владеющие рыночным инструментарием адаптационно-антикризисного функционирования сельхозпредприятий, способные к разработке и реализации маркетинговых стратегий, реализующие в своей практической деятельности знания менеджмента.

Сельскохозяйственные технологии постоянно модернизируются, появляются новые средства защиты растений, селекционеры создают новые породы животных и