

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Staravoytov M.K., Staravoytova J.M., Medvedeva L.N. Strategic decisions in the area of infrastructure development in rural areas in Russia // Сборник News of Science and Education 3(3). – 2014. С.60-66.

2. Берзина С.А, Гончарова Е.В, Медведева Л.Н., Старовойтова Я.М., Тимошенко М.А. Управление территориальными образованиями на основе повышения инвестиционного потенциала, формирования инновационной инфраструктуры и создание логистических комплексов // ВПИ – Волгоград: Издательство ВолГТУ, 2012. – 268с.

3. Медведева Л.Н., Старовойтова Я.М. Экономический и социальный потенциал российских территорий как важный фактор модернизационных преобразований в XXI веке // Интеграция науки и производства – стратегия устойчивого развития АПК России в ВТО : матер. междунар. науч.-практ. конф., 30 янв. – 1 февр. 2013 г. Т. 3 / ФГБОУ ВПО «Волгоградский гос. аграрный ун-т». – Волгоград, 2013. – С. 123-128.

УДК 331.108.2

В. Ф. Матюшенко¹, канд. экон. наук, **В.А Михарева²**, канд. экон. наук,
доцент ¹Учреждение образования «Белорусский государственный аграрный
технический университет»

²Гомельский государственный технический университет им П.О. Сухого

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ В РЕШЕНИИ КАДРОВЫХ ПРОБЛЕМ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

В последние годы наблюдаются значительные изменения в составе и структуре работников сельскохозяйственных организаций. В результате модернизации, технического и технологического переоснащения производства происходит сокращение рабочих мест, повышаются требования к квалификации персонала, увеличиваются нормы обслуживания, объемы выполняемой работы. Осуществляется процесс концентрации производства за счет укрупнения сельхозорганизаций. Их число за 11 лет сократилось более, чем в 2 раза (с 2352 в 2002 году до 1133 в 2012 году). В результате возрастает роль в производственном процессе каждого участника от механизатора и животновода до руководящего работника и специалиста, повышается производительность труда. Названные процессы сопровождаются сокращением количества работников – с 473,4 тыс. в 2002 году до 279,4 в 2012 году.

Убывание числа занятых в сельском хозяйстве принято считать закономерным процессом. Однако, не смотря на то, что в последние годы темпы уменьшения числа сельскохозяйственных работников заметно снизились, объяснить эту тенденцию исключительно ростом производительности труда на селе тоже нельзя. Многие

сельскохозяйственные организации испытывают острую нехватку рабочих рук, особенно квалифицированных кадров. Наиболее негативными тенденциями демографической ситуации на селе является старение населения и избыточный отток, особенно молодежи, из сельской местности, создающие неблагоприятную возрастную структуру занятых в сельском хозяйстве.

В русле этой проблемы находится и вопрос обеспечения сельскохозяйственных организаций квалифицированными кадрами руководящих работников и специалистов. На 1 января 2014 года в сельскохозяйственных организациях работало 60,4 тысячи руководящих работников и специалистов. Уровень обеспеченности этой категорией работников в целом по республике составляет 92%, в том числе главными зоотехниками – 82%, главными ветврачами – 84%, агрономами – 82%, зоотехниками 80%, ветврачами – 82%, инженерами – 88 %. В сложившейся ситуации решить кадровую проблему путем увеличения числа обучающихся в учебных заведениях невозможно. Недостаточный уровень обеспеченности кадрами объясняется не малым количеством специалистов, подготавливаемых в системе образования, а проблемами их закрепления в отрасли.

По данным Министерства сельского хозяйства и продовольствия ежегодно в организации АПК направляется 2 тыс. выпускников с высшим образованием и 3,5 тыс. со средним специальным образованием. Благодаря административным мерам, материальным стимулам и гарантиям, установленным Президентом и Правительством Республики Беларусь для закрепления кадров на селе, в республике удалось решить проблему прибытия молодых специалистов к месту распределения. В последние годы улучшилась и их закрепление. Сейчас продолжают работать в хозяйствах более 50% специалистов после обязательных двух лет работы по распределению, в то время как в 2008 году этот процент составлял 35. В то же время продолжает иметь место тенденция увеличения числа работников, в том числе руководителей и специалистов, пенсионного возраста. Кадровые проблемы особенно остро стоят в экономически слабых хозяйствах и являются сдерживающим фактором в развитии агропромышленного производства.

Очевидно, что закрепление квалифицированных специалистов в сельскохозяйственных организациях является задачей комплексной. Она включает создание социальных условий работы и жизни на селе, исходя из потребностей современной молодежи, совершенствование политики в сфере подготовки кадров. Вместе с тем на современном этапе решение проблемы в большей степени лежит в плоскости экономических мер, связанных с повышением уровня мотивации и оплаты труда. Не следует забывать, что менеджеры, специалисты и рядовые труженики сельскохозяйственных организаций по своему положению в системе производственных отношений фактически имеют статус наемных работников. Не имеет большого значения то, кто является нанимателем, государство или частник.

Важно другое, что в противовес всем видам мотивации, материальная мотивация в виде заработной платы стоит у наемного работника на первом месте. Иными словами сейчас необходимо обеспечить активному сельскому населению реальную возможность достижения уровня оплаты труда не ниже, чем в крупных городах на основе повышения производительности труда и экономической эффективности работы организаций. Кадры в сельскохозяйственных организациях должны быть не только высококвалифицированными, но и иметь соответствующее материальное вознаграждение за свой труд, что может быть достигнуто путем повышения интенсивности и качества работы.

Основным приоритетом в развитии сельского хозяйства на нынешнем этапе должно стать усиление мотивации и заинтересованности сельских товаропроизводителей в росте эффективности производства и реализации продукции. Такую задачу содержит Государственная программа устойчивого развития села на 2011-2015 годы.

В последнее время на государственном уровне приняты важные решения по усилению мотивации труда руководителей сельскохозяйственных организаций в зависимости от конечных результатов работы. Так, Постановлением Совета Министров Республики Беларусь 8 июля 2013 г. N 597 определены меры по совершенствованию оплаты труда руководителей в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности, установлена возможность и условия получения надбавок к окладам, премий, бонусов, вознаграждений и других выплат. Например, годовой бонус – до 10 % от полученного по итогам отчетного года прироста чистой прибыли организации. С 1 января 2014 года введен механизм оплаты труда руководителей, дающий возможность значительно повысить ее уровень при успешных конечных результатах.

Следующим шагом должно стать повышение мотивации труда в зависимости от конечных результатов руководителей более низкого уровня, специалистов, других работников. Решение этой задачи требует пересмотра подходов к оценке работы как организации в целом, так и труда руководителя, специалиста, каждого работника. Необходимо обеспечить прямую зависимость заработной платы от размеров выручки, прибыли от реализованной продукции, товаров, услуг и других показателей, определяющих конечный финансовый результат деятельности предприятия и его структурных подразделений (валовой доход, чистый доход и др.). Здесь не обойтись без развития внутрихозяйственных хозрасчетных взаимоотношений, применения форм организации производства и оплаты труда, учитывающих, прежде всего, окупаемость материальных и трудовых затрат на производстве и переработке продукции, экономию материальных ресурсов.

Для повышения материальной заинтересованности и ответственности кадров за результаты своего труда требуется проведение оптимизации численности руководящих работников и специалистов в организациях.

Здесь может пригодиться европейский опыт создания хозрасчетных консультационных центров. В таких центрах могут быть сосредоточены наиболее квалифицированные специалисты. При достаточном техническом и информационном обеспечении, позволяющем иметь полную базу данных по каждому хозяйству специалисты-консультанты будут иметь возможность оперативно и квалифицированно обслуживать потребности сельхозпредприятий. Работать они должны на основе договоров с сельхозорганизациями. Уровень оплаты труда должен быть высоким и зависеть, как от числа договоров, так и от результативности работы обслуживаемых субъектов хозяйствования. Минсельхозпродом республики предпринимаются шаги для создания информационно-консультационной службы: формируется интернет-портал, решается вопрос о создании базы данных по результатам производственной деятельности каждого сельскохозяйственного предприятия.

Центры сельскохозяйственного консультирования функционируют в Российской Федерации. Здесь под эгидой Министерства сельского хозяйства создана сеть таких центров в регионах, как правило, при ведущих сельскохозяйственных учреждениях образования. На сегодняшний день в России действуют более 60 региональных и более 500 районных центров сельскохозяйственного консультирования.

Реализовать масштабные преобразования в аграрной сфере может лишь хорошо материально мотивированный кадровый корпус.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. О проблемах развития и направлениях реформирования АПК Беларуси на современном этапе. Доклад межведомственной рабочей группы по решению проблемных вопросов в агропромышленном комплексе, созданной распоряжением Президента Республики Беларусь от 4 февраля 2014 г. № 34рп. – Минск. – «Беларусь». – 2014.
2. Программа кадрового обеспечения агропромышленного комплекса Республики Беларусь «КАДРЫ 2011–2015 годы». – www.mshp.minsk.by/ Программы.

УДК 334.7

КЛАСТЕРНАЯ ФОРМА ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА КАК ИНСТРУМЕНТ РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ АПК

С.Л.Кулагин, соискатель

Академия управления при Президенте Республики Беларусь

За последние годы в Беларуси осуществлены крупномасштабные меры по модернизации материально-технической базы аграрной отрасли и перерабатывающей промышленности, укрупнению производства на основе кооперации и интеграции.