

4. Мазур И.И. Корпоративный менеджмент / И.И. Мазур, В.Д. Шарипо, Э.М. Коротков, Н.М. Ольдерогге. М.: Омега-Л, 2006. 376 с.

5. Лемке Г. Нелинейный стратегический менеджмент / Г. Лемке. М.: Дело и Сервис, 2006. 400 с.

6. Внедрение сбалансированной системы показателей. Horvath&Partners / Пер. с нем. М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. 478 с.

7. Зельднер А. Основные направления стратегии развития России / А. Зельднер // Международный сельскохозяйственный журнал. 2007. № 1. С. 42-45.

8. Гуриева Л. Стратегия устойчивого развития региона / Л. Гуриева // Проблемы теории и практики управления. 2007. № 2. С. 46-57.

9. Найбороденко Н.М. Прогнозирование и стратегия социального развития России / Н.М. Найбороденко. М., 2003. 352 с.

10. Баринов В.А. Стратегический менеджмент / В.А. Баринов, В.Л. Харченко. М., 2005. 237 с.

11. Ладыгин Д.Ю. Методическое обеспечение процесса разработки плана стратегического развития региона / Д.Ю. Ладыгин // Менеджмент в России и за рубежом. 2005. № 6. С. 40-51.



УДК 631.158:658.310.84:377

**Н.В. Пузачёва,
Б.П. Панков**

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ АПК И ПРОБЛЕМЫ ЕГО ВОСПРОИЗВОДСТВА

Кадровый потенциал наряду с другими ресурсами сельского хозяйства влияет на эффективность функционирования и развития отрасли, а также является основным стратегическим социально-экономическим ресурсом развития экономики в целом и сельского хозяйства в частности. С началом развития рыночных отношений сложилась ситуация, при которой человеческий фактор, трудовые ресурсы, квалифицированные кадры оказались не только не востребованными, но и в значительной степени отчужденными от процесса производства, собственности и управления. Однако без создания условий для расширенного воспроизводства и закрепления молодых специалистов и рабочих на селе реализация Национального проекта «Развитие АПК» становится проблематичной.

В связи с тем, что национальный проект «Развитие АПК» направлен, прежде всего, на развитие животноводства, то именно в этой отрасли проблемы обеспечения квалифицированными кадрами, особенно рабочими, должны решаться в первую очередь. В то же время существующая в настоящее время система подготовки и повышения квалификации рабочих кадров отрасли не в состоянии обеспечить реализацию поставленных задач.

Анализ сложившейся системы подготовки рабочих кадров затруднен в силу отсутствия четкого заказа на их подготовку, новое содержание и структуру профессий. Особенно это касается обеспечения квалифицированными рабочими кадрами производств, ориентированных на использовании новых достижений научно-технического прогресса.

Принятая Отраслевая программа развития аграрного образования так и не заработала, в результате продолжается процесс усиления диспропорций на рынке квалифицированных кадров АПК. Наблюдается перепроизводство специалистов сельского хозяйства и недопроизводство рабочих кадров.

В Калужской области, где автор провел опрос сельских школьников на предмет их последующего образования и трудоустройства, были получены следующие результаты. Из общего числа респондентов 9-х классов намерены получить сельскохозяйственную профессию только 4,6% выпускников, а 9,2% готовы работать по рабочей профессии в сельском хозяйстве. Из числа учащихся 11-х классов планируют получение сельскохозяйственной рабочей профессии 9,1% респондентов, сельскохозяйственной профессии —

54,0%. Низкий процент желающих работать в сельском хозяйстве по рабочим профессиям связан со слабой постановкой профориентационной работы в школах. Большое влияние на непрестижность сельскохозяйственной профессии оказывают отсутствие хороших рабочих мест на селе и низкая оплата труда.

Практика показывает, что качественные характеристики кадрового потенциала с каждым годом ухудшаются. Около 50% опрошенных руководителей сельскохозяйственных предприятий Калужской области не полностью удовлетворены уровнем производительности и качеством труда рабочих массовых профессий, а 45% не удовлетворены вообще. Большинство из них (85%) оценивают уровень квалификации рабочих кадров как средний и 15% – как низкий. Основными причинами такого положения, по мнению респондентов, являются низкое качество подготовки рабочих кадров и плохие условия проживания на селе.

Низкий уровень квалификации рабочих кадров является одним из основных препятствий улучшения их материального состояния, особенно трактористов-машинистов, водителей автомашин и работников животноводства. Повышение квалификации и переподготовка позволили бы присвоить им классность и начислять оплату за работу на 15-20% выше. Однако только 15% руководителей сельскохозяйственных организаций говорят о необходимости присвоения классности рабочим кадрам, а 40% выступают против, считая, что подобная практика в настоящее время потеряла свою актуальность. В то же время более 35% опрошенных рабочих кадров присвоение классности считают актуальным. Изменения, происходящие в сельском хозяйстве, обуславливают необходимость перестройки системы профессионального образования квалифицированных рабочих кадров. Особенно важным является решение данной проблемы в связи с переходом на 11-летнее среднее (полное) образование. Первые предпосылки перестройки системы профессионального образования были связаны с преобразованием ПТУ в агролицей при отсутствии четких критериев такого преобразования, т.е. были сделаны первые шаги создания системы непрерывного и профессионального многоступенчатого образования.

Профессиональные училища и агролицей определяют структуру подготовки рабочих

кадров и отражают спрос на рабочую силу. С 2001 г. многие учреждения начального профессионального образования работают на договорной основе с заказчиками и потребителями кадров. Договоры заключаются как с администрациями муниципальных образований, так и непосредственно с предприятиями. Заключаемые договоры предполагают частичную оплату учреждений начального профессионального образования за подготовку заявленных кадров, выплату реальной заработной платы учащимся в период прохождения производственной практики на штатных рабочих должностях. Однако эти договорные обязательства не всегда выполняются, что, в свою очередь, не обеспечивает закрепляемость молодых специалистов.

В Калужской области в 2006 г. только 16,8% общего контингента обучавшихся в училищах начального профессионального образования составили учащиеся, обучающиеся по хоздоговорам. Этот показатель свидетельствует о низком платежеспособном спросе на образовательные программы со стороны работодателей, что косвенно демонстрирует несоответствие качества их реализации требованиям заказчиков.

Еще одной важной проблемой, препятствующей успешному развитию системы начального профессионального образования, является передача этих училищ из федерального подчинения в регионы. Однако, передавая учреждения начального профобразования в ведение регионов, Федеральное правительство не приняло соответствующих мер, обеспечивающих создание единого образовательного пространства на этой ступени образования. Отсутствует правовая база, гарантирующая ее общедоступность, нормативы финансирования, и как следствие, новый этап развития системы образования оказался во многом противоречивым и законодательно не урегулированным.

Вовлечение работодателей в процесс подготовки кадров крайне затруднено ввиду отсутствия нормативно-правовой базы для их стимулирования и установления ответственности за трудоустройство выпускника, подготовленного в рамках госзаказа. Как отмечает большинство руководителей сельскохозяйственных предприятий (46,7%), обучение в профессиональном училище не обеспечивает приобретение навыков работы на современной технике, 20% опрошенных полагают, что обучение в ПТУ не обеспечивает высокий

уровень производственной грамотности, а 16,7% респондентов говорят о недостатке технологической грамотности. В силу указанных причин только 3% работодателей сотрудничают с учреждениями начального профессионального образования при подборе квалифицированных рабочих кадров. Этот факт свидетельствует об отсутствии эффективных партнерских отношений между учреждениями начального профессионального образования и работодателями.

Не менее острой является проблема повышения квалификации рабочих кадров. В настоящее время только 10% руководителей сельскохозяйственных организаций направляют своих работников на повышение квалификации, а 45% не осуществляют подобной практики. При этом доля рабочих кадров, желающих повысить свою квалификацию, составляет 63,0%. На сельскохозяйственных предприятиях Калужской области обучение, переобучение и повышение квалификации проходят только 37,2% рабочих кадров, из которых 18,6% обучаются на производстве, 11,6% – в ПТУ и 7,0% – в учебно-курсовых комбинатах.

Степень соответствия предложения в системе НПО кадровому спросу предприятий/организаций региона может быть оценена по такому косвенному показателю, как трудоустройство выпускников учреждений, готовящих рабочие кадры. В 2006 г. в сельскохозяйственные организации было трудоустроено 20,8% выпускников учреждений начального профессионального образования по всем специальностям и профессиям.

В последние годы возник большой разрыв между требованиями работодателей к квалификации рабочих и возможностями действующих образовательных учреждений по обеспечению необходимого уровня подготовки рабочих кадров. Преодолеть этот разрыв без инвестиций в развитие образовательных учреждений невозможно.

Заключение

В целях устойчивого развития системы начального профессионального образования рабочих кадров для сельского хозяйства необходимо: развивать профориентационную работу в сельских общеобразовательных школах; создать условия для молодежи к освоению рабочих профессий, особенно в малых формах хозяйствования и кооперативах, для привлечения инвестиций в систему начального профессионального образования; разработать систему мер, направленную на обеспечение мотивации к труду в аграрной сфере и содействующую закреплению квалифицированных кадров в сельской местности.

В основу стабилизации обеспечения сельского хозяйства квалифицированными рабочими кадрами должны быть положены направления, связанные с формированием цивилизованного рынка труда и рыночным предложением рабочих мест в сельском хозяйстве, а также несельскохозяйственной сфере.

Библиографический список

1. Коротнев В.Д. Реальному работодателю – реальные кадры / В.Д. Коротнев // Региональные проблемы успешного развития сельской местности: сб. ст. IV Междунар. науч.-практ. конф. Пенза: РИО ПГСХА, 2007. С. 11-13.
2. Панков Б.П. Совершенствование трудоресурсного и кадрового потенциала отрасли сельского хозяйства / Б.П. Панков, В.Я. Малахова // Региональные проблемы успешного развития сельской местности: сб. ст. III Междунар. науч.-практ. конф. Пенза: РИО ПГСХА, 2006. С. 6-10.
3. Панков Б.П. Создание и сохранение рабочих мест в сельской местности как фактор повышения устойчивости ее развития (методические аспекты) / Б.П. Панков, В.Я. Малахова // Региональные проблемы успешного развития сельской местности: сб. ст. IV Междунар. науч.-практ. конф. Пенза: РИО ПГСХА, 2006. С. 10-14.

