

# ОБРАЗОВАНИЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

УДК 331.108.2:338.2 (571.15)

Ю.Н. Назаркина,  
А.М. Зубахин

## ФОРМИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В КАДРАХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ С ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ

Проблемы кадрового обеспечения являются одним из сдерживающих факторов стабилизации и развития сельскохозяйственного производства. На наш взгляд, это обусловлено отсутствием четкой взаимосвязи между потребностью в руководителях и специалистах и их подготовкой в системе аграрного образования региона, недостаточной работой по привлечению и закреплению кадров, кадровому планированию развития территории. Показатели кадрового обеспечения снижает и нерациональное использование кадрового потенциала.

Решая проблемы кадрового обеспечения, на наш взгляд, необходимо обратить внимание на то, что кадры руководителей и специалистов играют приоритетную роль в повышении эффективности общественного сектора экономики, который в условиях сельских поселений представлен в большей мере сельскохозяйственным производством.

Особенности сельскохозяйственного труда проецируются на процесс определения потребности в кадрах сельскохозяйственных организаций. К особенностям определения текущей и перспективной потребности в кадрах сельско-

хозяйственных организаций, прежде всего, относятся: биологические особенности производства (сферой приложения труда является земля и живые организмы); сезонность производства продукции; территориальная рассредоточенность объектов управления; низкая территориальная и профессиональная мобильность кадров; занятость в личном подсобном хозяйстве. На процесс определения потребности в кадрах влияет множество других факторов. Исходя из того, что процесс кадрового планирования происходит в условиях изменяющейся внешней и внутренней среды, и учитывая особенности сельскохозяйственного труда, нами предложена группировка факторов, влияющих на данный процесс (табл. 1).

Факторы, влияющие на определение потребности в кадрах, представлены двумя группами: внутрисредовые и внешнесредовые. В свою очередь, внешнесредовые факторы включают факторы прямого и косвенного воздействия, а внутрисредовые - ресурсные, производственные и организационно-управленческие.

Таблица 1

*Факторы, влияющие на определение потребности в кадрах руководителей и специалистов и их профессионально-квалификационную структуру*

<b>Внешнесредовые факторы</b>		
Прямого воздействия		Косвенного воздействия
Региональные особенности (политика, традиции) Поставщики (их наличие, объемы поставок, номенклатура поставок) Потребители (спрос, покупательная способность, месторасположение) Конкуренты (маркетинговая стратегия, кадровая политика) Рынок образовательных услуг Рынок рабочей силы Регулирующие органы и службы Биологические и природно-климатические (сезонность производства, период воспроизводства технологических процессов, и др.)		Уровень социально-экономического развития района, региона, страны Законодательное регулирование деятельности сельскохозяйственных предприятий, в т.ч. кадрового обеспечения Политика Технический и технологический прогресс Международная обстановка Социокультурные факторы
<b>Внутрисредовые факторы</b>		
Ресурсные	Организационно-управленческие	Производственные
Обеспеченность трудовыми, финансовыми, материальными, земельными ресурсами	Цели и стратегия организации Функциональный характер Территориальная рассредоточенность объектов управления Формы организации труда Автоматизация и компьютеризация процесса управления Организация коммуникационных процессов Сложившиеся обеспеченность и профессионально-квалификационная структура кадров управления Кадровая стратегия Организационная культура	Обеспеченность кадрами основного производства, вспомогательных и обслуживающих процессов Объемы производства Ассортимент продукции Технология Специализация общая и внутриотраслевая Уровень механизации и автоматизации процессов Уровень производительности труда Характер нововведений

Анализ региональной системы кадрового обеспечения на примере Алтайского края, являющегося крупнейшим аграрным регионом страны и имеющим развитую систему аграрного образования, показал, что тенденции кадрового обеспечения в последние годы являются в большинстве своем отрицательными. В последние годы наблюдается уменьшение абсолютных и относительных показателей кадрового обеспечения. За последние 5 лет численность руководителей и специалистов сократилась на треть. Ежегодно из сферы сельскохозяйственного производства выбывает около 1500 руководителей и специалистов. Сокращение численности руководителей и специалистов обусловлено сокращением размеров производства и числа предприятий в целом. Но темпы сокращения должностей руководителей

и специалистов превышают темпы сокращения других ресурсов производства (сельскохозяйственных угодий, поголовья скота, численности работников предприятий). За период с 2000 по 2005 гг. численность специалистов в расчете на единицу площади сократилась на 18%, в расчете на 100 работников - на 5%, что связано с более высокими темпами сокращения численности работников по сравнению с сокращением численности специалистов.

На наш взгляд, показатель обеспеченности кадрами (как отношение фактически работающих к штатной численности) не в полной мере отражает представление об укомплектованности предприятий кадрами, а лишь отражает, насколько заполнены штатные должности, количество которых сокращается ежегодно на 150-200 мест. Как следст-

вие, увеличивается нагрузка на руководителей и специалистов. Если в 2000 г. на 10 000 га сельскохозяйственных угодий приходилось 27 специалистов, то в 2005 г. - 20. В 2000 г. на 1 сельскохозяйственное предприятие приходилось в среднем 5 главных специалистов и 13 специалистов среднего звена, а в 2005 г. - соответственно, 4 и 10. Темпы сокращения численности специалистов превышают темпы сокращения размеров производства, увеличивая нагрузки на специалистов.

Качественным показателем, характеризующим кадровое обеспечение, является образовательный уровень руководителей и специалистов. В анализируемом периоде наметилась незначительная, но положительная тенденция повышения доли руководителей и специалистов с высшим образованием в их общей численности. Если в 2000 г. 27% от общей численности руководителей и специалистов было с высшим образованием, то в 2005 г. этот показатель составил 31%. В то же время среди руководителей предприятий 21% имеет среднее профессиональное образование, 4% — практики. Имеет высшее образование только половина заместителей руководителей, чуть более половины главных специалистов, и только каждый пятый — специалист и руководитель среднего звена.

В Алтайском крае сложилась ситуация, когда при сохранившейся и развивающейся системе аграрного образования практически разрушена кадровая работа на всех уровнях управления сельскохозяйственным производством, что порождает противоречивое явление: при увеличении объемов подготовки и переподготовки специалистов в сельскохозяйственных предприятиях края наблюдается уменьшение численности кадров и ухудшение их качественного состава.

Основной заказ и спрос на кадры руководителей и специалистов в ближайшей перспективе будут продолжать определять сельскохозяйственные организации. Анализ сложившегося положения в системе кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций Алтайского края говорит о недостаточной обоснованности применяемых подходов

к определению реальной потребности в управленческих кадрах.

Все это подтверждает необходимость и важность разработки методических подходов к формированию потребности в кадрах руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций с учетом развития сельскохозяйственного производства и региональных особенностей.

На основании проведенного анализа и в качестве направлений совершенствования формирования потребности сельскохозяйственных организаций региона в кадрах руководителей и специалистов нами предлагается:

1. Мониторинг кадрового обеспечения сельскохозяйственного производства региона. Разработка мероприятий по достижению должного уровня кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций региона возможна только при наличии объективной информации о функционировании и развитии всех ее элементов. Это предполагает создание и функционирование регионального центра мониторинга кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций. Мониторинг кадрового обеспечения представляет собой сбор и анализ информации о состоянии процесса формирования, распределения, перераспределения кадров на уровне предприятия, отрасли, региона. Изучение функций, осуществляемых различными организациями, службами и органами в области кадрового обеспечения, выявило дублирование или отсутствие некоторых функций, отсутствие единого координирующего центра. На основе общих представлений о мониторинге нами обоснованы алгоритм и модель мониторинга кадрового обеспечения сельскохозяйственного производства Алтайского края (рис.). Создание центра мониторинга кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций Алтайского края предполагается на базе главного управления сельского хозяйства Алтайского края и Алтайского государственного аграрного университета.

2. Формирование кадровой потребности региона на основе применения принципов индикативного планирования. На основании прогнозных показателей развития сельскохозяйственного производства в Алтайском крае представляет-

ся возможным определением потребности в кадрах руководителей и специалистов. Индикаторы кадрового обеспечения предлагаем определять, используя метод бенчмаркинга. Полученные в результате бенчмаркинга результаты могут служить основой для разработки индикативных показателей кадрового планирования на уровне муниципального образования и региона. Разработанный индикативный план потребности региона в специалистах сельскохозяйственного профиля позволит аграрным учебным заведениям края планировать направления, объемы и структуру подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов. Составление планов потребности в специалистах может осуществляться на разных уровнях планирования: на уровне организации, на уровне муниципального образования. Рекомендуем при планировании потребности в кадрах использовать разные группы факторов (табл. 1) в зависимости от уровня планирования (табл. 2).

Так, при разработке программ, концепций, стратегий развития кадрового потенциала сельскохозяйственного производства рекомендуем ресурсный потенциал сельскохозяйственного производства использовать для определения количественных показателей потребности, а факторы внешней среды использовать для разработки концепции развития кадрового потенциала региона.

3. В качестве альтернативы предыдущим подходам мы предлагаем методи-

ку, сочетающую в себе элементы процессного и факторного подходов к определению потребности сельскохозяйственных организаций в кадрах руководителей и специалистов. Суть методического подхода заключается в следующем.

На первом этапе выделить в каждой организации бизнес-процессы (производство молока, производство пшеницы, производство шерсти, производство продукции переработки молока и т.д.).

Затем определить количественные параметры факторов, влияющих на численность руководителей и специалистов каждого бизнес-процесса (численность рабочих, территориальная рассредоточенность объектов управления, объемы производства и т.д.).

На следующем этапе нужно определить состав и количественные параметры вспомогательных и обслуживающих процессов (транспортное, ремонтное обслуживание, механизация и автоматизация процессов и т.д.).

Далее необходимо определить состав и объем работ по общеорганизационным процессам и управленческим функциям (планирование, управление персоналом, управление финансами и др.)-

Заключительным этапом будет определение общего объема работ по функциям и процессам и принятие решения о способах обеспечения потребности в руководителях и специалистах сельскохозяйственной организации.

Таблица 2

*Учет факторов, влияющих на планирование потребности в кадрах в зависимости от уровня разработки планов*

Факторы	Уровень планирования		
	сельскохозяйственная организация	муниципальный район	субъект РФ - регион
<b>Внутрисредовые</b>			
Ресурсные	+	+	+
Организационно-управленческие	+	в общем виде	
Производственные	+		
<b>Внешнесредовые</b>			
Прямого воздействия	для разработки кадровой политики	+	для разработки мероприятий, направлений
Косвенного воздействия		в общем виде	

Планирование потребности в кадрах и форм ее обеспечения требует учета государственной политики в отношении развития агропромышленного комплекса. Реализация мер приоритетного национального проекта «Развитие АПК» потребует повышения обеспеченности сельскохозяйственного производства специалистами в области технологии производства и переработки продукции,

зооинженерии, ветеринарии, маркетинга, менеджмента и др., повышения образовательного уровня руководителей и специалистов.

Предложенные методические подходы могут быть положены в основу разработки программ и планов развития кадрового потенциала как составной части программ социально-экономического развития региона.



Рис. Модель мониторинга кадрового обеспечения сельскохозяйственных предприятий Алтайского края

