

ЭКОНОМИКА АПК

УДК 331.108:338.436.33

Н.В. Белая

ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА АПК: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Ключевые слова: человеческий капитал, агропромышленный комплекс, формирование кадров, кадровое обеспечение АПК.

Введение

Решение кадровых вопросов в АПК всегда было одной из сложных задач. Одно время сельское хозяйство страдало от дефицита квалифицированных руководителей и специалистов, затем, наоборот, настало время сокращения рабочих мест и роста уровня безработицы на селе.

Осознавая все опасности и угрозы, которые может повлечь тенденция истощения трудовых ресурсов села и некачественного формирования человеческого капитала аграрной отрасли, государство немало усилий прилагает к привлечению и закреплению молодежи на селе, повышению престижности занятости в сельском хозяйстве, стимулированию трудоустройства в АПК. Меры поддержки находят отражение в федеральных, ведомственных и региональных целевых программах. В частности, в Алтайском крае действуют такие проекты, как ведомственная целевая программа «Развитие сельского хозяйства Алтайского края»; краевая целевая программа «Подготовка квалифицированных рабочих кадров для различных отраслей экономики Алтайского края»; краевая программа «Строительство, реконструкция и модернизация 100 молочных и 100 мясных комплексов и ферм в Алтайском крае»; ведомственная целевая программа «Поддержка начинающих фермеров в Алтайском крае» и др.

Тем не менее такое разнообразие программ пока не привело к коренным изменениям, хотя некоторые положительные тенденции наблюдаются. Существует ряд причин, тормозящих формирование, наращивание и использование человеческого капитала в аграрном секторе Алтайского края. О них и пойдет речь далее.

Главная цель – изучить факторы, влияющие на процесс формирования кадров и человеческого капитала в АПК края, уста-

новить причинно-следственные связи и предложить перспективные варианты решения проблем.

В соответствии с целью поставлен ряд задач:

1) определить механизм формирования человеческого капитала отрасли;

2) определить проблемы формирования человеческого капитала на этапах профориентации, подготовки, распределения и закрепления кадров;

3) определить потребности молодых специалистов и условия, при которых они готовы трудоустроиваться в АПК;

4) выяснить мнение работодателей и определить направления сотрудничества в сфере формирования человеческого капитала АПК.

Объекты и методы

Объектом исследования является агропромышленный комплекс Алтайского края, предметом – вопросы формирования человеческого капитала аграрной отрасли.

Исследование было проведено по проблемам формирования человеческого капитала в АПК, развития и использования его кадрового потенциала. Использовали такие методы, как: экономико-статистический сбор и обработка информации, социологический опрос, экспертная оценка.

Теоретический обзор

Если оперировать исключительно цифровыми данными о потребности сельского хозяйства в кадрах и ежегодным выпуском образовательных учреждений аграрного профиля, то, на первый взгляд, может показаться, что проблем кадрового обеспечения сельского хозяйства не существует. Практически за год можно заполнить все вакантные места на предприятиях АПК при условии направления выпускников аграрных учебных заведений на работу. Приведем в качестве доказательства данные о ежегодном выпуске специалистов с аграрным образованием в Алтайском крае (табл.) [1].

Выпуск специалистов по сельскохозяйственным группам специальностей в Алтайском крае за 2005-2010 гг., чел.

Уровень образования	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
С начальным профессиональным образованием	2383	2279	2161	1984	1607	1202
Со средним специальным образованием	932	775	849	773	597	371
С высшим образованием	681	904	720	794	752	725

Однако на практике лишь часть выпускников трудоустроивается в сельскохозяйственных организациях. По официальным данным непосредственно в сельскохозяйственное производство в среднем по России идут работать около 30% общего числа выпускников вузов, подготовленных за счет средств федерального бюджета по очной форме обучения. При этом остаются работать на селе, т.е. закрепляются, не более 18%. В Алтайском крае, по разным оценкам, только 10-13-й человек, выехавший из села на учебу, возвращается обратно. Таким образом, руководствоваться соотношением показателей «потребность в сельскохозяйственных кадрах/количество подготовленных специалистов» неправильно, поскольку такая картина неинформативна и искажает реальное положение вещей.

В Алтайском крае проблемы формирования человеческого капитала аграрной отрасли стоят в ряду наиболее значимых и решаются на основе программно-целевых подходов. Выше был приведен ряд документов и программ, в которых отражены мероприятия по повышению качества кадрового обеспечения АПК.

Кроме того, стоит отметить, что в Алтайском крае принята Концепция развития и использования кадрового потенциала [2], которая определяет цель, задачи и приоритетные направления деятельности органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, краевых хозяйственных ведомств, объединений работодателей, организаций и учебных заведений по обеспечению экономики профессионально подготовленными кадрами, регулированию процессов качественного и количественного формирования человеческого капитала.

Помимо названного, в крае действует ряд Постановлений администрации Алтайского края, регламентирующих порядок предоставления средств на целевую контрактную подготовку специалистов АПК, государственную поддержку сельского хозяйства, поддержку работников АПК.

Целевым ориентиром данных документов в части привлечения и закрепления кад-

ров в АПК является показатель 90%, но по сравнению с ныне существующими 12-15%, даже при условии масштабной государственной поддержки, такие цифры кажутся невыполнимыми. Да и темпы закрепляемости работников пока не способствуют достижению цели.

Таким образом, представляется важным выяснить, какие причины препятствуют формированию человеческого капитала АПК края, почему прилагаемые усилия пока не приносят заявленных результатов и не решают проблему в долгосрочной перспективе.

Экспериментальная часть

Как известно, процесс формирования кадров складывается из четырех основных этапов: профориентационная работа → подготовка кадров → привлечение и распределение кадров → закрепление персонала на рабочих местах. При этом на этапах подготовки/переподготовки кадров происходит непосредственное формирование человеческого капитала, всех его основных компонентов, а профориентационная работа и мероприятия по закреплению кадров создают необходимые условия и предпосылки для формирования, наращивания и использования человеческого капитала.

Профориентационная работа в последние годы потеряла свои позиции и значимость в вопросах формирования кадров, хотя именно она задает ориентиры молодежи, способствуя созданию сбалансированного рынка труда, на котором структура подготовки кадров соответствует спросу со стороны работодателей. Что касается Алтайского края, то здесь некогда популярной была мера по созданию агроклассов на базе общеобразовательных школ. Например, около 10 лет назад в Усть-Калманке существовал свой агрокласс хорошего уровня, но сократился за невостребованностью. Главная причина отказа от формирования специализированных аграрных классов – малая численность учеников школ (в районных школах есть классы численностью от 7 до 15 чел.).

На сегодняшний день успешным можно признать опыт Новороссийской средней школы Рубцовского района, где на протяжении многих лет ведется работа по профориентации школьников и формированию у них базовых знаний сельскохозяйственных профессий в рамках научного общества «Росток». Кроме того, ценной в отношении перспектив восстановления системного и непрерывного аграрного образования в крае является работа Алтайского государственного аграрного университета по организации заочных агроклассов. Но это лишь небольшие шаги, которых явно недостаточно в масштабах всего края и в условиях особой стратегической значимости АПК для региональной экономики.

О несовершенстве профориентационной работы говорит и тот факт, что молодые специалисты, согласно проведенному опросу, предпочитают быть трудоустроенными в тех сферах, где спрос на рабочую силу ниже всего. В частности, подавляющее большинство выпускников АГАУ (69%) желают найти работу в сфере заготовки и реализации сельскохозяйственной продукции, тогда как только 18% были бы не против работать непосредственно в сфере создания и производства сельхозпродукции. При этом данные служб занятости и самих работодателей о характере вакансий свидетельствуют о востребованности профессий, связанных непосредственно со сферой производства, создания и выращивания сельхозпродукции. Следовательно, предпочтения молодых специалистов не соответствуют запросам аграрного рынка труда, а недостаточная профориентационная работа способствует нереалистичным ожиданиям молодежи.

В ходе социологического исследования было выяснено, что для молодых специалистов, от которых во многом зависит перспективное состояние человеческого капитала АПК, основными факторами, делающими труд в сельском хозяйстве непривлекательным, стали (в порядке значимости):

- 1) низкая заработная плата;
- 2) неразвитость сельской инфраструктуры;
- 3) неудовлетворительные жилищные условия;
- 4) отсутствие условий для досуга и отдыха;
- 5) неблагоприятные условия труда;
- 6) слабая или устаревшая материально-техническая база.

Также респонденты отмечали упадок сельской жизни в целом, низкий уровень культуры, затрудненность транспортного сообщения, труднодоступность учреждений образования и здравоохранения.

Наряду с факторами, влияющими на привлечение кадров в сельское хозяйство, существуют еще и условия, при которых молодые специалисты все же согласились бы работать в аграрной сфере. Предложив выпускникам определить такие условия, были получены следующие результаты:

- 74,3% ответили «достойная заработная плата»;
- 46,4% – «предоставление жилья»;
- 37,8% – «обеспечение набора социальных благ и гарантий (медицинское обслуживание; определение ребенка в детский сад/школу; предоставление путевок в культурно-оздоровительные учреждения)»;
- 26% – «обеспечение нормальных условий труда на основе применения современной техники, средств механизации и автоматизации труда, средств индивидуальной защиты».

Таким образом, определяющим условием трудоустройства явилась заработная плата. При пояснении, какая же оплата труда является «достойной», студенты указывали суммы, превышающие среднюю заработную плату в сельском хозяйстве Алтайского края в 3-4 раза. Была даже отмечена такая закономерность: те респонденты, которые условием своего трудоустройства на селе видят предоставление жилья, в большинстве своем готовы реально там работать, а те, кто главным условием ставил заработную плату, либо все равно будут искать работу в другой сфере, либо еще окончательно не определились. Это свидетельствует о разных мотивационных установках, и те специалисты, для которых материальный достаток является главным мотиватором, все равно будут стремиться к наращиванию материального благополучия и выбирать сферу деятельности исходя из финансовых интересов.

Заработная плата и жилье хоть и являются важнейшими условиями, тем не менее не единственными, определяющими готовность быть занятыми в АПК. Значительная доля проблем кроется в неразвитости сельской инфраструктуры и общем падении сельского уровня жизни, которые существенно препятствуют формированию человеческого капитала АПК. Рассмотрим некоторые аспекты.

Во-первых, во многих сельских районах слабо развита, а порой и практически отсутствует необходимая социальная, инженерная и производственная база, основная часть жилищного фонда не имеет элементарных коммунальных удобств, что является серьезнейшей социальной проблемой. У сельского населения обеспеченность в расчете на 100 чел. учреждениями социальной

сферы в среднем в 2-3 раза ниже, чем городского [3].

Например, особого внимания требует решение проблемы сельских школ, которые в настоящее время переживают процесс реструктуризации в направлении укрупнения, создания образовательных комплексов. Учреждения здравоохранения нуждаются в коренной модернизации, поскольку многие здания находятся в аварийном состоянии или нуждаются в капитальном ремонте. Кроме того, сфера сельского здравоохранения испытывает существенный дефицит кадров.

Из-за недостатка финансирования и нежелания местных органов власти брать их на свой баланс сократилось количество спортивных и культурно-досуговых учреждений (за последние 2 года – на 29 единиц), а те, что остались, не соответствуют современным требованиям, не оборудованы новой техникой и не способны удовлетворить потребности молодежи в отдыхе.

Также на низком уровне находится обеспеченность сельских территорий услугами связи, торгового обслуживания, транспортного обслуживания, сбора и вывоза бытовых отходов, благоустройства территорий. Невезде решены вопросы строительства дорожных покрытий, проведения водопроводов.

Безусловно, такое положение вещей объективно препятствует привлечению и закреплению кадров в АПК, и это не завышенные требования потенциальных работников, а элементарные условия бытового комфорта.

Исследуя проблемы формирования человеческого капитала в АПК, мы задали встречные вопросы и руководителям сельхозпредприятий. Выяснилось, что сами работодатели во многом разделяют точку зрения будущих специалистов. Рассуждая о том, почему работники не проявляют большого интереса к занятости в сельском хозяйстве, руководители отметили, что благополучие кадрового обеспечения АПК на «трех китах»: обустройство социальной сферы; достойная оплата труда; обеспечение нормальных условий труда и быта. Однако решить эти вопросы собственными силами невозможно. В формировании человеческого капитала АПК должны непосредственное участие принять государство и региональные органы власти. Надежда на государство возникает не потому, что люди на селе сами не умеют работать. Просто одно из главных отличий аграрной отрасли от других отраслей экономики состоит в том, что ни в одной стране мира она не может существовать без государственной поддержки, ведь развитие АПК – социально-ориентированное, стратегически важное

направление, вложения в которое обоснованы и перспективны.

Сами работодатели готовы участвовать в программах софинансирования жилья для молодых специалистов, возводить и поддерживать существующие объекты социальной и инженерной инфраструктуры, но на определенных условиях, главными из которых выступают: а) государственные интервенции на закупку сельхозпродукции; б) предоставление налоговых льгот тем организациям, которые взяли на себя обязательства по социальному благоустройству села; в) возрождение системы распределения выпускников аграрных образовательных учреждений.

Любые организации, стремясь сформировать свой кадровый состав, самостоятельно реализуют ряд мер по привлечению и закреплению кадров. В сельхозорганизациях такие меры реализуются в условиях нестабильного производства, сезонного характера функционирования, сильной зависимости от природно-климатических условий и общей неорганизованности сельской жизни. Тем не менее нам удалось выяснить, что наиболее популярными мерами являются:

- профориентация учеников сельских школ;
- выплата «подъемных» средств на обустройство быта;
- организация транспортного обслуживания;
- оказание материальной помощи к значимым событиям;
- организация профессиональных праздников;
- организация досуговых мероприятий для работников;
- поощрение работников за индивидуальные достижения, стаж работы.

Что касается привлечения, то большинство руководителей сходятся на том, что в сельском хозяйстве необходимо возродить систему распределения выпускников, поскольку традиционными методами найма покрывать потребность в кадрах оказалось невозможным.

Одной из нерешенных проблем системы подготовки кадров, и не только для АПК, является взаимодействие работодателей и образовательных учреждений. Разные аспекты мешают совершенствованию формирования образовательного и квалификационного компонентов человеческого капитала:

- слабая обратная связь от бизнес-структур, которые не предъявляют конкретных требований к уровню и качеству подготовки кадров;

- неготовность работодателей участвовать в формировании практических навыков у учащихся, предоставлять свои ресурсы для реализации целей образовательных программ;

- недостаточное участие бизнеса в освоении и тиражировании новшеств, полученных в стенах образовательных учреждений;

- слабая заинтересованность в создании единого образовательного, научного и производственного пространства.

Причины непопулярности сельского хозяйства как сферы занятости понятны. Однако всегда можно выделить и ряд положительных характеристик. Мы попросили студентов-старшекурсников проранжировать факторы, делающие занятость на предприятиях АПК сельской местности привлекательной, и подобные встречные вопросы задали действующим работникам сельхозпредприятий.

С точки зрения будущих специалистов, занятость в сельском хозяйстве обладает следующими преимуществами (в порядке значимости):

- благоприятная экологическая обстановка;

- меньшее число факторов, пагубно влияющих на здоровье;

- натуральные и качественные продукты питания;

- меньшие затраты на проживание, питание, одежду, досуг;

- больше возможностей трудоустроиться по специальности.

Ответы работников, уже занятых в сельском хозяйстве, несколько отличаются от мнения студентов, что объясняется более зрелым возрастом, семейным статусом, наработанным опытом. Эти люди больше всего ценят свое окружение, сложившийся круг общения, привычки, налаженные связи, традиционные ценности и сельскую культуру. Они полагают, что загородная обстановка благоприятна для детей, на экологически чистых пространствах проще заботиться об укреплении здоровья. Кроме того, у работников возникает большая уверенность в будущем и меньшая, по сравнению с городом, вероятность потерять работу.

Следовательно, занятость в сельском хозяйстве предоставляет немало благоприятных условий для формирования человеческого капитала аграрной отрасли. Перспективы же развития АПК лежат в комбинации факторов, делающих сельскохозяйственный

труд привлекательным и обязательным обеспечением нормальных условий труда, социально-бытовых условий и достойной оплаты труда. Ни одно звено из этой схемы выкинуть нельзя.

Заключение

На сегодняшний день вопросы формирования человеческого капитала АПК Алтайского края решаются, преимущественно, на основе материального стимулирования. По нашему мнению, таких мер недостаточно, да и по характеру воздействия одни однобоки.

А между тем проблемы формирования человеческого капитала отрасли во многом связаны с несовершенством процесса формирования кадров вообще: не созданы условия для возврата выпускников на село; ожидания и предпочтения молодых специалистов-аграриев не соответствуют потребностям рынка труда в силу слабой профориентационной работы; учебные заведения и работодатели недостаточно взаимодействуют в сфере формирования требований к специалистам и создания системы подготовки кадров в соответствии с потребностям аграрного сектора.

Следовательно, необходимо создавать краевой механизм формирования и развития человеческого капитала аграрного сектора с участием всех заинтересованных структур и не полагаться только лишь на денежные вливания, которые не безграничны. До настоящего времени проблема комплексного взаимодействия органов государственного и краевого управления, образовательных и предпринимательских структур по формированию квалифицированных и востребованных аграрным производством кадров так и не решена.

Библиографический список

1. Статистический ежегодник. Алтайский край. 2005-2010: стат. сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Алтайскому краю. – Барнаул, 2011. – 392 с.
2. Постановление Администрации Алтайского края от 21 июня 2006 г. № 257 «О концепции развития и использования кадрового потенциала Алтайского края».
3. Жидких Е.И. Функционирование и развитие сельской социальной инфраструктуры региона (на материалах Алтайского края): автореф. дис. ... канд. экон. наук. – М., 2008. – 22 с.

