

УДК 331.101.262(470.12)

Кельсина Анна Сергеевна  
Шабунова Александра Анатольевна  
Леонидова Галина Валентиновна

## ОБЕСПЕЧЕННОСТЬ СПЕЦИАЛИСТАМИ – КЛЮЧЕВОЕ ЗВЕНО РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В статье рассматриваются факторы, влияющие на обеспеченность сельскохозяйственных организаций Вологодской области специалистами. Обосновываются предложения по их закреплению и повышению роли в развитии аграрного производства.

Сохранение и развитие аграрного сектора экономики в решающей степени зависит от того, насколько он обеспечен трудовыми ресурсами, и в первую очередь квалифицированными кадрами, способными реформировать производство на современной экономической и научно-технической основе. Это убедительно подтверждает практика передовых предприятий Вологодской области, обеспечивающих устойчивый рост производства продукции земледелия и животноводства, повышение его экономической и социальной эффективности.

Кадровый потенциал сельского хозяйства имеет свои особенности, связанные со спецификой труда в данной сфере. Вместе с тем его качественные и количественные параметры зависят от условий функционирования отрасли. Общая ситуация в сельском хозяйстве, несмотря на некоторое улучшение в последние годы, характеризуется как

затянувшийся кризис. Просчеты при проведении рыночного реформирования привели к тому, что значительная часть сельхозорганизаций обанкротились, во многих из них продолжается сокращение производства продукции, идет отток квалифицированной рабочей силы; на селе обостряется демографическая ситуация.

В Вологодской области за период 2002 – 2006 гг. количество сельскохозяйственных организаций уменьшилось с 441 до 342, или на 22%. Общая численность работников в сельхозпредприятиях региона сократилась с 42,5 тыс. до 29,9 тыс. человек, т. е. почти на треть. Более чем на четверть уменьшилась абсолютная численность специалистов и занятых на их должностях, что наглядно показывают данные *таблицы 1*. Ежегодная потеря численности специалистов, работающих в сельхозпредприятиях, составляла в среднем 350 человек.



А.С. КЕЛЬСИНА –  
инженер-исследователь  
ВНКЦ ЦЭМИ РАН



А.А. ШАБУНОВА – к.э.н.,  
зав. отделом ВНКЦ ЦЭМИ РАН



Г.В. ЛЕОНИДОВА – к.э.н.,  
зам. директора – зав. отделом  
ВНКЦ ЦЭМИ РАН

Таблица 1. Структура кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий Вологодской области

Год	Количество работающих в сельхозпредприятиях		Руководители		Главные специалисты		Руководители среднего звена, служб управления персоналом, менеджеры		Специалисты		Рабочие	
	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %
2002	42 587	100	349	0,82	1 622	3,81	1 274	2,99	3 425	8,04	35 847	84,17
2003	38 463	100	334	0,87	1 430	3,72	1 161	3,02	3 153	8,20	32 311	84,01
2004	34 274	100	315	0,92	1 363	3,98	1 132	3,30	2 946	8,60	28 441	82,98
2005	31 741	100	304	0,96	1 300	4,10	1 042	3,28	2 717	8,56	26 298	82,85
2006	29 850	100	285	0,95	1 195	4,00	933	3,13	2 494	8,36	24 867	83,31

Источник: Данные Департамента сельского хозяйства Вологодской области.

Произошло не только абсолютное, но и относительное сокращение численности специалистов. В расчете на 100 хозяйств в 2006 г. стало меньше, чем в 2002 г., агрономов, ветеринаров, инженеров, экономистов и бухгалтеров, главных специалистов и руководителей среднего звена (табл. 2).

Практически не повышается уровень профессиональной подготовки кадров, занимающих должности руководителей и специалистов. Как видно из данных таблицы 3, высшее образование имеют только 50% первых руководителей, а 15% от их числа не имеют какого-либо специального профессионального образования, как и 24% руково-

Таблица 2. Уровень насыщенности специалистами сельскохозяйственных предприятий Вологодской области (в расчете на 100 хозяйств, чел.)

Группа специалистов	2002 г.	2006 г.	2006 г. к 2002 г., в %
Главные специалисты, всего	368	349	95
Специалисты, всего	777	729	94
Руководители среднего звена	227	224	99
Агрономическая служба	77	75	97
Зоотехническая служба	111	120	108
Ветеринарная служба	148	144	97
Инженерно-техническая служба	181	158	87
Экономическая служба	64	56	88
Бухгалтерская служба	339	324	96

Источник: Данные Департамента сельского хозяйства Вологодской области.

Таблица 3. Образовательно-возрастная структура кадров руководителей и специалистов сельскохозяйственных предприятий Вологодской области

Наименования должностей	Год	Удельный вес работников, в % к итогу			
		С высшим образованием	Со средним специальным образованием	Практики	До 30 лет
Руководители	2002	48	37	15	2
	2006	51	34	15	1
	2006/2002, откл: +, - в %	3	-3	0	-1
Главные специалисты	2002	42	52	6	9
	2006	44	49	7	9
	2006/2002, откл: +, - в %	2	-3	1	0
Руководители среднего звена, служб управления персоналом, менеджеры	2002	24	50	27	8
	2006	22	54	24	8
	2006/2002, откл: +, - в %	-2	4	-3	0
Специалисты	2002	25	62	13	14
	2006	28	59	13	16
	2006/2002, откл: +, - в %	3	-3	0	2

Источник: Данные Департамента сельского хозяйства Вологодской области.

дителей среднего звена. Даже среди работающих на должностях главных специалистов доля таких кадров составляет 7%. На эти должности слабо выдвигается молодежь. Так, среди руководителей сельхозпредприятий области выявлено лишь 3 человека в возрасте до 30 лет.

Одним из показателей, характеризующих состояние кадровой проблемы, является общий оборот кадров – отношение суммарного числа принятых и выбывших к среднестатистической

численности работников. Коэффициент оборота кадров руководителей и специалистов сельского хозяйства увеличивается: если в 2002 г. он составлял 15%, в 2003 г. – 18%, то в 2004 г. – 23%, 2005 г. – 22%, 2006 – 22%. Такое положение свидетельствует о том, что из пяти должностных мест одно меняет своего исполнителя в течение года. Восполнение специалистов происходит медленными темпами, а в период 2003 – 2005 гг. его коэффициент был отрицательным (табл. 4).

Таблица 4. Движение численности руководителей и специалистов сельскохозяйственных предприятий Вологодской области

Показатель	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.
Общий оборот кадров, % (отношение суммарного числа принятых и выбывших к общей численности работников)	15	18	23	22	22
Оборот по приему, % (отношение числа принятых к общей численности работников)	7,7	8,8	10,8	10,1	10,9
Оборот по выбытию, % (отношение числа выбывших к общей численности работников)	7,4	9,3	11,9	11,3	10,9
Коэффициент восполнения работников, % (отношение числа принятых к численности выбывших)	3,1	-5,8	-9,9	-10,7	0,5

Источник: Данные Департамента сельского хозяйства Вологодской области.

Важным этапом формирования резерва специалистов для села является региональная система профессионального обучения. Подготовку специалистов сельскохозяйственного профиля в области осуществляют Вологодская государственная молочнохозяйственная академия им. Н.В. Верещагина и 4 средних специальных профессиональных учреждения. В 16 училищах начального профессионального образования идет подготовка механизаторов и других кадров массовых сельских профессий. При поддержке Департамента сельского хозяйства области действуют также 4 профильных класса на базе районных средних школ.

Проведенный нами анализ показал, что в системе профессиональной подготовки кадров для села немало проблем. В 2006 г. по сравнению с 2002 г.

на 21% уменьшилось общее количество подготовленных специалистов аграрного профиля. Причем наибольшее сокращение произошло в учреждениях среднего профессионального образования (на 50%). Численность подготовленных специалистов с высшим образованием выросла только на 7%. В 2006 г. было принято на работу в сельхозпредприятия всего 12% выпущенных учебными заведениями специалистов, однако на конец года осталось работать 64% от их числа (табл. 5).

Главными причинами нежелания молодежи работать на селе являются низкий уровень оплаты труда и неудовлетворительное качество жизни в сельской местности. Из-за резкого спада инвестиций в сельскохозяйственных предприятиях крайне медленно внедряются достижения современной

Таблица 5. Подготовка в учреждениях профобразования кадров для села и их закрепление на предприятиях сельского хозяйства Вологодской области

Показатели	2002 г.		2006 г.		2006 г. к 2002 г., %
	чел.	в % к итогу	чел.	в % к итогу	
Подготовлено специалистов, всего					
В том числе	2 194	100	1 742	100	-21
в вузах	675	31	723	41	7
в учреждениях среднего профессионального образования	711	32	359	21	-50
в учреждениях начального профессионального образования	808	37	660	38	-19
За счет федерального бюджета, всего	972	42	1367	73	40
В рамках целевой контрактной подготовки	30	1	79	4	163
Принято на работу в сельхозорганизации, всего					
В том числе	262	100	212	100	-12
С высшим образованием	56	21	57	27	2
Со средним проф. образованием	59	23	47	22	-20
С начальным проф. образованием	130	50	108	51	-17
В рамках целевой контрактной подготовки	29	11	29	14	0
Осталось работать на конец отчетного периода	170	65	135	64	-21

Источник: Данные Департамента сельского хозяйства Вологодской области.

науки, техники и новые технологии. В сельском хозяйстве высока доля неквалифицированного и физического труда. В результате в большинстве хозяйств остаются высокими удельные издержки производства, низкой – доходность. Среднемесячная заработная плата в сельском хозяйстве области за 2006 год составила 6 470 рублей, отношение к среднеобластному уровню заработной платы – 60%, а к уровню заработной платы в промышленности – 51%. На закреплении молодых кадров отрицательно сказывается слабая обустроенность сельских территорий: низкая комфортность жилья, неразвитость учреждений здравоохранения и культуры, слабость материально-технической базы сельских школ, медленные темпы развития телекоммуникаций, пассажирского транспорта и дорожного хозяйства.

Следует сказать, что решению кадровой проблемы федеральная власть, органы управления области и сельские муниципалитеты стали уделять больше внимания. В области разработан на

этот счет ряд целевых программ. Вместе с тем хотелось бы подчеркнуть, что в ходе их реализации упор необходимо сделать на комплексное решение проблем. Только такой подход будет позитивно влиять на общую социально-экономическую ситуацию на селе и создавать условия, при которых сельскохозяйственный труд и жизнь на селе станут привлекательными.

Конечно, в настоящее время первоочередной задачей является повышение уровня заработной платы работников, занятых в сельском хозяйстве.

Но одновременно важно повышать заинтересованность сельхозпредприятий в создании стабильных трудовых коллективов. Аграрные предприятия также не должны оставаться в стороне от решения важнейших социальных проблем своих работников.

Нельзя рассматривать кадровую работу в сельскохозяйственном предприятии обособленно от перспективных планов развития самого предприятия. Многие работники управляющего звена не всегда понимают важность

работы с персоналом, не знают ее современных форм и методов. Поэтому вполне обоснованными являются предложения о проведении ежегодной оценки (аудита) кадровой работы на предприятиях. Для этого следует при районных органах управления сельским хозяйством создать специальную рабочую группу, которая не только контролировала бы выполнение определенных требований, но и разрабатывала на основе проверок рекомендации конкретному предприятию.

Особое внимание необходимо обратить на овладение специалистами знаниями и методами использования новых высокопроизводительных и ресурсосберегающих технологий. Целесообразно в каждом хозяйстве организовать систему стимулирования внедрения инноваций. У руководителей предприятий должна быть сформирована потребность в обучении сотрудников и вложении инвестиций в «человеческий капитал».

Необходимо энергичнее осуществлять мероприятия по привлечению и сохранению молодых специалистов. Первостепенное значение должно придаваться реализации таких мер, как:

⇒ дальнейшее развитие и поддержка государственного целевого заказа на подготовку специалистов в соответствии с потребностями аграрного сектора отдельных сельских районов и обеспечение выпускникам гарантий трудоустройства по специальности после получения образования;

⇒ создание возможности для профессионального и карьерного роста молодых специалистов (конкурсы молодых специалистов, конференции по обмену опытом и др.);

⇒ предпочтение при зачислении в образовательные учреждения аграрного профиля выходцам из сельской местности;

⇒ содействие обустройству молодых специалистов, предоставление им льготных кредитов для строительства, приобретения и благоустройства жилья.

Следовало бы рассмотреть вопрос о расширении мероприятий, предусмотренных областной программой по кадровому обеспечению агропромышленного комплекса. И в частности, увеличить сумму пособия на хозяйственное обзаведение с 60 тыс. до 200 тыс. руб. принятым на работу в сельскохозяйственные предприятия выпускникам вузов. Кроме того, в случае достижения высоких экономических показателей целесообразно поощрять не только руководителей, но и отдельных работников путевками в санатории, ценными подарками, денежными премиями и др. Такие меры особенно важны по отношению к специалистам мелких и средних предприятий, которым не хватает для этого своих средств. Полезно также ввести стимулирование руководителей не только за хорошие экономические результаты, но и за рост числа работников, получивших высшее профессиональное образование.

Необходимо создавать такую обстановку, при которой в учебные заведения будут поступать молодые люди, заранее выбравшие свой путь. Важная роль в этом отводится именно сельской школе, которая может осуществлять профориентацию в тесном сотрудничестве с сельхозпредприятием и формировать позитивные впечатления о современных эффективных системах сельскохозяйственного производства.

Следует повышать эффективность работы профильных классов и измерять ее количеством учеников, поступивших в аграрные образовательные учреждения области.

И наконец, нужно повышать престиж сельского труда. При этом можно выделить две составляющие престижности: социальную приемлемость (одобряемость) сельскохозяйственных профессий и наличие достойного материального вознаграждения. Социальная приемлемость сельского труда может быть достигнута через формирование в общественном сознании положительного образа сельского труженика, широкое освещение средствами массовой информации конкурсов профессионального мастерства, профессиональных достижений, культурных событий и т. д.

Полезным было бы создание агропромышленного Интернет-портала, в который были бы включены такие разделы, как новости жизни сельхозпредприятий, вакансии и предложения выпускников, темы для обсуждения, инновации в отрасли, дистанционные курсы, Интернет-форумы о том, какими быть программам сельского развития и др. Это способствовало бы повы-

шению компьютерной грамотности и обеспеченности информацией сельхозпроизводителей, а в рамках решения кадровой проблемы – более качественному перераспределению трудовых ресурсов.

Реализация данных направлений потребует значительных усилий со стороны государства. Но опыт развития сельскохозяйственной отрасли в зарубежных странах показывает, что поддержка сельхозпроизводителей повсеместно рассматривается как безусловный элемент государственной политики. Включение сельского хозяйства в эффективные рыночные отношения возможно лишь тогда, когда оно может на равных с другими функционировать и развиваться в условиях рынка. Роль сельского хозяйства заключается не только в производстве продовольствия и сырья для пищевой и перерабатывающей промышленности, обеспечении продовольственной безопасности страны, но и в «производстве так называемых общественных благ – социальном контроле над обширными территориями, воспроизводстве традиционной культуры общества, сохранении исторически сложившегося ландшафта»<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Выступление А.В. Петрикова на Межд. науч.-практ. конф. «Многофункциональность сельского хозяйства и устойчивое развитие сельских территорий» (г. Москва, 2007 г. ).