

ФОРМИРОВАНИЕ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННОГО КАДРОВОГО СОСТАВА В УСЛОВИЯХ ВЕДЕНИЯ СОВРЕМЕННОГО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

Чудинов О.О.

Красноярский государственный аграрный университет, Красноярск, Россия

The article describes the process of the highly qualified staff formation in terms of conducting modern agriculture.

Одной из проблем развития сельского хозяйства России является сокращение численности занятых в этой отрасли. В большинстве случаев это связано не с автоматизацией и модернизацией производства (как это имеет место в развитых странах), а обусловлено падением престижа аграрного труда и низким уровнем заработной платы, который в 2011 г. составлял всего 53,3% от среднего уровня в экономике [1].

Однако расширенное воспроизводство сельскохозяйственной продукции в современных условиях требует не только обеспеченности кадрами, но и воспроизводства *высококвалифицированных* руководящих работников и качественной рабочей силы для всех видов деятельности. Это обусловлено тем, что в условиях рыночной экономики, где многие явления и процессы имеют товарную или денежную форму, приносящую доход, человек не является исключением. Не случайно в экономических исследованиях в последнее время особое внимание уделяется проблеме повышения уровня квалификации кадрового состава в сельскохозяйственном производстве [2, с. 33].

Следовательно, полноценное развитие аграрного производства напрямую *зависит от наличия квалифицированного кадрового состава предприятия*, поскольку с ростом конкуренции, внедрением новых технологий и повышением требований к качеству продукции со стороны потребителей, существенно возрастают профессиональные требования к работникам сельскохозяйственного производства всех уровней. При *равных условиях* кадрового обеспечения, технической оснащенности и объемам капитала, результат может быть различным и зависит он от уровня профессионализма, экономической и юридической грамотности, инновационной активности персонала.

Современное аграрное хозяйство России испытывает недостаток квалифицированных кадров при постоянном сокращении сельского населения. Так по оценкам Министерства сельского хозяйства Российской Федерации в АПК страны на 2010 г. нехватка специалистов с высшим образованием составила 77 тысяч человек. [3, с. 16].

Для сельскохозяйственных организаций Красноярского края по состоянию на 2011 год обеспеченность сельскохозяйственного производства руководителями и специалистами и составила 93%. Однако высшее профессиональное образование имели 30% от общего числа работающих, среднее профессиональное – 41%.

Еще одной проблемой развития АПК является низкий коэффициент обновления кадров. В Красноярском крае, по итогам 2011 года, стали наблюдаться положительные тенденции в изменении возрастного состава руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций. Количество руководителей и специалистов в возрасте до 30 лет в течение последних трех лет ежегодно увеличивается на 1% (составляет 17%). Удельный вес руководителей и специалистов в возрасте старше 55 лет составил 10%, оставшись на уровне 2008-2009 гг. [4]

Представленные проблемы следует учитывать, в том числе, и из-за происходящих структурных изменений в использовании ресурсов сельскохозяйственного производства. В западных странах уже наметилась тенденция таких изменений (табл. 1).

Таблица 1 – Динамика структурных изменений ресурсов сельскохозяйственного производства западных стран

Ресурсы	XX в. (в %)	XXI в. (в %)
Труд	40	10
Земля	35	30
Капитал	25	60

Из таблицы видно, что доля земли, как фактора производства, в сельскохозяйственном производстве остается почти неизменной, а доля труда – резко сокращается, что является следствием автоматизации производства и применения новых технологий. Удельный вес капитала в данном случае возрастает *за счет повышения качества труда и его производительности* [5]. Это еще раз подтверждает, что в современный аграрный сектор нуждается в руководителях способных работать в новых экономических условиях.

Решению представленных проблем может способствовать объективная оценка деятельности сотрудников предприятия и создание условий для осуществления этой деятельности. Для полноценной самореализации человека нужны условия, позволяющие ему рационально распределять свой ресурсный потенциал. Одним из таких условий может являться поддержание и улучшение качества кадрового состава на предприятии через *систему повышения квалификации сотрудников*. В Красноярском крае эта работа в аграрном секторе проводится в рамках нескольких программ: «Прогрессивные технологии производства и переработки сельскохозяйственной продукции в АПК», «Ресурсосберегающие направления в технологиях при производстве продуктов животноводства», «Управление кадрами для сельскохозяйственных организаций и предприятий АПК» и др. Важно отметить, что эти программы осуществляются *при государственной поддержке* и в современных условиях ведения сельского хозяйства их проведение *необходимо сохранять*. Это обусловлено тем, что за период 2004-2010 гг. по представленным программам квалификацию повысили более 1300 руководителей и специалистов организаций АПК края [6]. Через различные формы повышения уровня

образования и квалификации проходят и другие сотрудники сельскохозяйственных организаций, кооперативов и крестьянских (фермерских) хозяйств.

Для формирования кадрового потенциала аграрного сектора экономики, способного обеспечить его эффективное развитие в современных условиях, в крае реализуются мероприятия долгосрочной целевой программы «Кадровое обеспечение агропромышленного комплекса Красноярского края на 2012-2014 годы».

На реализацию мероприятий программы в 2012 году было направлено 46,1 млн руб. Они включают:

- социальные выплаты на получение высшего профессионального образования;
- оплата услуг по повышению квалификации;
- социальные выплаты агрономам, зоотехникам и ветеринарам - победителям конкурса специалистов;
- социальные выплаты на обустройство. Предоставлены 150 молодым специалистам и молодым рабочим, трудоустроившимся в сельскохозяйственных организациях края;
- субсидии на компенсацию связанных с выплатой заработной платы 215 молодым специалистам, получили 95 сельхозпроизводителей [6].

Может быть полезной реализация на практике *предложения* Правительства Красноярского края по разработке и реализации программы, в рамках которой *число молодых специалистов в составе сотрудников организаций, должно стать одним из главных факторов при принятии решения об оказании помощи сельхозпредприятиям* [7, с. 13].

Для улучшения кадрового состава сельскохозяйственных предприятий *необходимо* укрепление связи с Красноярским государственным аграрным университетом. Это обусловлено тем, что уже в настоящий момент, в университете осуществляется подготовка по необходимым и актуальным специальностям: финансовый менеджмент, технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции, экономика и управление на предприятиях АПК, электрификация и автоматизация сельского хозяйства и др. Обучение работников отдельных профессий осуществляется через филиалы, отделения, учебно-консультационные центры расположенные на территории Красноярского края.

В современном аграрном секторе России возникла потребность в сотрудниках нового типа, способных к эффективной деятельности в рыночных условиях, при этом следует помнить, что роль молодежи в продвижении инноваций на селе возрастает с каждым годом.

Реализация представленных мер может способствовать не только решению этих задач, но и созданию благоприятных условий для роста мотивации к труду, повышению числа молодых специалистов в составе сотрудников аграрных предприятий, формированию стабильного и качественного кадрового состава сельскохозяйственных предприятий.

Литература

1. Федеральная служба государственной статистики [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>.
2. Адуков Р.Х. Хозяйственное и государственное управление агропредприятием [Электрон. ресурс]: автореф. дис. ... д-ра. экон. наук: 08. 00. 05. / Адуков Рухман Хасаинович – М., 2008. – 58 с. – Режим доступа: <http://www.adukov.ru>.
3. Как утолить кадровый голод на селе? // Агро-Сибирь. – 2010. – №47 . – С. 16-17.
4. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: www.krasstat.gks.ru.
5. Андреева Н.М. Сельское хозяйство Западных стран на постиндустриальном этапе развития // Мировая экономика и международные отношения. – 2009. – №7. – С. 91-96.
6. Министерство сельского хозяйства Красноярского края [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.krasagro.ru>.
7. Чернявский А. Работа на селе должна быть престижной / А. Чернявский // Агро-Сибирь. – 2010. – №48 – С. 13.