

ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РЕГИОНА

Медведева Н.А. канд. экон. наук, доцент

Вологодская Государственная Молочнохозяйственная Академия им. Н.В. Верещагина, г. Вологда, Российская Федерация

Вступление России во Всемирную торговую организацию федеральными органами власти рассматривается в качестве важнейшей меры, которая подстегнет модернизацию национальной экономики. Вместе с тем признается, что присоединение России к ВТО приведет к серьезным осложнениям в функционировании отдельных отраслей реального сектора.

Россия вступила в ВТО на специфических условиях, которые предусматривают дополнительные ограничения, особенно жесткие по отношению к развитым странам, к которым она отнесена [3].

Открыв свои рынки для стран ВТО, субъекты АПК Российской Федерации должны конкурировать с ведущими мировыми экспортерами продовольствия, работающими на основе самых передовых технологий. Производительность труда в этих странах в разы превышает российские показатели, при этом уровень государственной поддержки и тарифной защиты внутреннего рынка у них значительно выше.

Труд является важным ресурсом сельхозпроизводства. Именно специалисты и рабочие хозяйств осваивают новую технику и технологии, ведут племенную и селекционную работу. Поэтому уровень и перспективы освоения передовых достижений науки и техники в значительной степени определяются обеспеченностью сельхозорганизаций кадрами, уровнем их квалификации, компетенциями. За анализируемый период среднегодовая численность работников сельхозорганизаций в Вологодской области сократилась в 2,2 раза. Более половины специалистов хозяйств – это люди пенсионного и предпенсионного возраста. По состоянию на начало 2013 г. лишь 54 % руководителей хозяйств имели высшее образование, а 13 % из них не имели даже специального образования. Из 3793 фактически работающих специалистов 2395 чел. (63 %) не имеют высшего образования, 453 чел. (12 %) относятся к лицам пенсион-

ного возраста. Наибольший дефицит главных специалистов отмечается среди агрономов, экономистов и зооинженеров.

Существующий в настоящее время и прогнозируемый в среднесрочной перспективе дефицит квалифицированных специалистов в сельском хозяйстве области определяется достаточно сильной межотраслевой конкуренцией, слабо развитой инфраструктурой села, неудовлетворительными условиями труда, низким уровнем оплаты.

Эффективность труда в агросекторе региона за анализируемый период повысилась. В среднем за 2013 г. одним рабочим сельскохозяйственных организаций было произведено в 2,5 раза больше продукции по сравнению с 2000 г. Каждый занятый в сельском хозяйстве региона в 2000 г. обеспечивал продовольствием 27,5 чел. К 2013 г. это число увеличилось более чем в 2 раза и составила 59,8 чел. Вместе с тем по уровню производительности труда в сельском хозяйстве Вологодская область в 7-10 раз уступает таким странам как США, Канада, Германия, что обуславливает необходимость модернизации отрасли.

Создание высококвалифицированного кадрового потенциала и улучшение кадрового обеспечения АПК является стратегической целью функционирования сельского хозяйства Вологодской области [2].

Число студентов, обучающихся по целевой подготовке, имеет тенденцию к снижению. По нашим оценкам при сложившейся ситуации отсутствует возможность своевременного обеспечения руководителями и специалистами хозяйств региона. Прогнозирование кадровых потребностей региона должно быть не менее чем на 5-7 лет, поскольку формируемые на основе его результатов планы приемы в учреждения профессионального образования определяют структуру выпуска соответствующих специалистов. Прогнозирование потребности в кадрах для агропромышленного комплекса должно быть направлено на обеспечение практического результата: оценку и корректировку объемов подготовки в системе профессионального образования в регионе в соответствии с перспективными потребностями социально-экономического развития, запросами производства. Имеющиеся сейчас статистические данные не позволяют оценить динамику занятости в разрезе профессионально-квалификационной структуры рабочих мест АПК реги-

она. Программы экономического развития основаны на сведениях, полученных от органов государственной статистики и отражающих структуру занятости лишь в отраслевом разрезе. Для планирования системы подготовки кадров данных сведений недостаточно [1].

Большинство существующих методик прогнозирования потребности в кадрах базируется на следующем алгоритме:

- предварительный анализ численности, занятых в отрасли;
- проектирование и составление выборочной совокупности предприятий;
- разработка инструментария исследования;
- организация и проведение опроса работодателей;
- организация и ввод данных;
- расчет прогнозных показателей;
- интерпретация результатов.

Вместе с тем в настоящее время широкую практику применения имени прогнозирование потребности в кадрах на основе заказа предприятий. В заказе на подготовку специалистов устанавливаются объемы и структура подготовки кадров для отраслей АПК за счет федерального бюджета на основании заявленной потребности организаций, заинтересованных в подготовке кадров. Заказ определяется по специальностям, профессиям и квалификациям, включенным в «Общероссийский классификатор специальностей по образованию» и лицензируемые в учебных заведениях. Потребность в трудовых ресурсах определяется как потребность в кадрах, необходимых для развития производства, возмещения их выбытия и замещения вакантных должностей.

Основными задачами прогнозирования для формирования заказа являются:

- изучение потребности в кадрах;
- оптимизация подготовки кадров путем установления контрольных цифр целевого приема на основе заказа с учетом возможностей учебного заведения и ресурсов молодежи;
- эффективное использование кадров.

Прогнозирование потребности в кадрах для региона может складываться из следующих пяти этапов, которые должны реализовываться своевременно:

– согласование между Департаментом сельского хозяйства и продовольственных ресурсов области и учебными заведениями направлений и специальностей, по которым будет проводиться целевой набор на следующий год.

– рассылка на предприятия АПК региона образцов заявок на подготовку кадров;

– обработка заявок районными органами управления АПК и составление сводной потребности района;

– обобщение потребности районов региона в кадрах для АПК и формирование общей потребности;

– анализ полученных результатов и формирование контрольных цифр целевого приема в учебные заведения.

Согласование между Департаментом сельского хозяйства и продовольственных ресурсов области и учебными заведениями направлений и специальностей, по которым будет проводиться целевой набор на следующий год, целесообразно осуществлять до 1 июня текущего года. Районные органы управления АПК области информируют предприятия района о ходе работы по прогнозированию потребности в кадрах для области, распространяют бланки заявок, консультируют по заполнению заявок, обрабатывают полученную информацию и обобщают. В целях получения своевременной информации о прогнозе потребности в кадрах для АПК рекомендуется предприятиям предоставлять заявки до 1 августа текущего года. Районные органы управления АПК передают сводную информацию в Департамент до 1 сентября текущего года. На основе прогноза потребности в кадрах для АПК района определяют общую потребность региона в кадрах по специальностям и направлениям и до 1 октября совместно с учебными заведениями формируют проекты контрольных цифр целевого приема. При формировании проектов контрольных цифр целевого приема учитываются средние показатели отчисления студентов за период обучения, а также доля выпускников, получающих в соответствии с законодательством право на самостоятельное трудоустройство, призываемых в Вооруженные Силы РФ, продолжающих обучение на более высоком уровне образования (всего не более 20% от планируемо приема).

Таким образом, при решении задачи по созданию системы среднесрочного и долгосрочного прогнозирования потребности в кадрах регионов необходимо учитывать следующее:

1. Создать систему прогнозирования потребности в кадрах на базе ВГМХА им. Н.В. Верещагина.

2. Разработать процедуру принятия управленческих решений на уровне региона по порядку формирования прогнозных потребностей в кадрах для определения контрольных цифр приема.

3. Создать публично-информационную среду для информирования работодателей, образовательных учреждений, абитуриентов и родителей о профессионально-квалификационной структуре кадров, которые будут востребованы в среднесрочном и долгосрочном периоде.

В данной ситуации государственная поддержка должна быть направлена на создание общих благоприятных условий для проживания в сельской местности и закрепления кадров, повышение эффективности использования имеющихся и подготовки новых высококвалифицированных трудовых ресурсов.

Литература

1. Агапова Т.Н., Медведева Н.А. Структурные изменения в аграрном секторе экономики Вологодской области журнала / Т.Н. Агапова, Н.А. Медведева // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия Экономика. – 2010. – №5 (13). – С.73-78

2. Бильков В.А., Медведева Н.А. Устойчивое производство молока – фактор продовольственной безопасности региона / В.А. Бильков, Н.А. Медведева // АПК: Экономика и управление. – 2012. – №3. – С.69-73

3. Медведева Н.А. Перспективы развития молочного скотоводства региона в условиях функционирования ВТО / Н.А. Медведева // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия Экономика. – 2013. – № 4 (30). – С. 98-101