

ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В АГРОПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ

Статья ретрактирована
02.09.2019
(протокол № 10 от 02.09.2019
заседания редакционной
коллегии журнала "Аграрный
вестник Урала")

И. П. ЧУПИНА,

доктор экономических наук, доцент,

В. Д. МИНГАЛЕВ,

доктор экономических наук, профессор,

Уральский государственный аграрный университет

(620075, г. Екатеринбург, ул. К. Либкнехта, д. 42),

Н. В. КАМЕНСКИХ,

кандидат философских наук, доцент,

Российский государственный профессионально-педагогический университет

(620012, г. Екатеринбург, ул. Машиностроителей, д. 11)

Ключевые слова: кадровая политика, образование, повышение квалификации, профессиональное развитие, сельское хозяйство.

Государственная кадровая политика в АПК отражает роль государства в создании условий, при которых любое предприятие может реализовать собственную кадровую политику, одновременно с этим государство реализует собственные интересы в кадровом обеспечении сельского хозяйства. В качестве основных блоков государственной кадровой политики в АПК можно выделить следующие: обеспечение профессиональной подготовки кадров для сельского хозяйства; обеспечение возможностей для профессиональной переподготовки и повышения квалификации персонала предприятий АПК; совершенствование социальных механизмов профессионализации кадров АПК. Сокращение числа специалистов происходит одновременно с ростом общего числа сельскохозяйственных предприятий. Это ведет к резкому снижению насыщенности сельскохозяйственного производства кадрами с высшим и средним профессиональным образованием. Наиболее значительные потери понесла техническая служба хозяйств, где насыщенность специалистами (отношение общего количества специалистов данной специализации к количеству хозяйств) упала в 2,4 раза. За период с 1990 г. насыщенность хозяйств специалистами с высшим профессиональным образованием уменьшилась в 1,7, а со средним – в 1,9 раза. Продолжает уменьшаться удельный вес руководителей с высшим образованием за счет роста доли руководителей со средним образованием и без специального образования. Растет численность руководителей, достигших пенсионного возраста, наряду с сокращением количества руководителей в возрасте до 30 лет. Общая тенденция для всех специалистов и руководителей – рост удельного веса женщин на сельскохозяйственных предприятиях. Уменьшение общего числа и удельного веса руководителей и специалистов с высшим образованием, «старение» кадров ведут к снижению общего профессионального уровня руководящих кадров и специалистов АПК.

STATE PERSONNEL POLICY IN THE AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX

I. P. CHUPINA,

doctor of economic sciences, associate professor,

V. D. MINGALEV,

doctor of economic sciences, professor,

Ural State Agrarian University

(42 K. Liebknecht Str., 620075, Ekaterinburg),

N. V. KAMENSKIH,

candidate of philosophical sciences, associate professor,

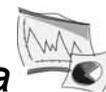
Russian State Vocational Pedagogical University

(11 Mashinostroiteley Str., 620012, Ekaterinburg)

Keywords: personnel policy, education, advanced training, professional development, agriculture.

State personnel policy in the agro-industrial complex reflects the state's role in creating the conditions under which any enterprises can implement its own staff policy, at the same time the state realizes its own interests in the staffing of agriculture. As the main blocks of the state personnel policy in the agro-industrial complex we can allocate the following: provision of professional training for agriculture; providing opportunities for professional training and staff development of agricultural enterprises; improvement of the social mechanisms of professionalization of AIC staff. Reducing the number of specialists is at the same time with an increase in the total number of agricultural enterprises. This leads to a sharp decrease in the saturation of agricultural production staff with higher and secondary vocational education. The most significant losses suffered technical service farms, where specialists intensity (the ratio of the total number of the specialized experts in the number of farms) fell by 2.4 times. In the period since 1990, the saturation of farm specialists with higher education has decreased to 1.7, and with the secondary – 1.9 times. It continues to reduce the share of managers with higher education by increasing the share of managers with secondary education without special education. There are growing number of managers who have reached retirement age while reducing the number of managers under the age of 30 years. The general trend for all professionals and managers – increase the proportion of women in the agricultural enterprises. Reducing of the total number and proportion of managers and specialists with a higher education, "aging" of workforce lead to a reduction in the overall level of professional managers and agribusiness professionals.

Положительная рецензия представлена И. В. Разорвиным, доктором экономических наук, профессором Российской академии народного хозяйства и государственной службы.



Государственная кадровая политика в агропромышленном комплексе предполагает пересечение ряда направлений государственной политики, но не сводится только к их общей области. Некоторые ее элементы принадлежат не всем областям, а только двум. Государственную кадровую политику в АПК следует рассматривать через пересечения (как парные, так и общую область) таких направлений, как политика государства по обеспечению устойчивого развития сельских территорий, государственная экономическая политика в сфере агропромышленного комплекса; политика в области образования, направленная на профессионализацию сельской молодежи.

Государственная кадровая политика в АПК отражает роль государства в создании условий, при которых любое предприятие может реализовать собственную кадровую политику, одновременно с этим государство реализует собственные интересы в кадровом обеспечении сельского хозяйства.

Цель и методика исследований. Цель исследования – анализ кадровой политики АПК и подготовка кадров для сельскохозяйственных предприятий.

Государственная кадровая политика в АПК – это разрабатываемая и утверждаемая государством стратегия, направленная на создание условий для подготовки кадров для сельского хозяйства и их последующего непрерывного профессионального развития, обеспечивающая возможность социальной и профессиональной реализации каждого работника, направленная на обеспечение достойного уровня жизни сельского населения. Эта стратегия разрабатывается на основе объективного анализа потребностей в персонале и его профессиональном развитии на предприятиях АПК с учетом интересов государства.

Результаты исследований. Можно выделить два уровня государственной кадровой политики в АПК: уровень субъекта РФ и федеральный, но четко отграничить один от другого невозможно, так как полномочия государства в данной сфере дублируются на федеральном уровне и уровне субъекта. Из исключительно федеральных полномочий можно выделить только лицензирование образовательных учреждений системы аграрного образования.

В качестве основных блоков (или направлений) государственной кадровой политики в АПК представляется возможным выделить следующие:

- обеспечение профессиональной подготовки кадров для сельского хозяйства;
- обеспечение возможностей для профессиональной переподготовки и повышения квалификации персонала предприятий АПК;
- совершенствование социальных механизмов профессионализации кадров АПК.

Кадровый состав предприятий АПК России на современном этапе характеризуется рядом негативных

тенденций. С момента начала преобразований в экономике (примерно с 1990 г.) численность работников в сфере АПК России (без учета фермерских хозяйств) сократилась с 9,7 до 6,4 млн человек [3].

Качественный состав кадров АПК можно охарактеризовать по нескольким направлениям: обеспеченность сельскохозяйственных предприятий кадрами (заполнение вакансий), уровень профессионального образования, возрастной состав. Также значимым показателем для характеристики кадрового состава является удельный вес специалистов определенных профессий в общей численности и половозрастной состав. В 2012–2014 гг. сельскохозяйственные предприятия были обеспечены специалистами в среднем на 79 %, из них с высшим образованием – на 31 % и со средним – на 53 %. При этом в 38 субъектах Российской Федерации обеспеченность специалистами составила 71–80 %, в 34 – 81–90 %, в 4 – более 90 %. В 7 субъектах РФ сельскохозяйственные предприятия обеспечены специалистами лишь на 70 % [7].

Сокращение числа специалистов происходит одновременно с ростом общего числа сельскохозяйственных предприятий. Это ведет к резкому снижению насыщенности сельскохозяйственного производства кадрами с высшим и средним профессиональным образованием. Наиболее значительные потери понесла техническая служба хозяйств, где насыщенность специалистами (отношение общего количества специалистов данной специализации к количеству хозяйств) упала в 2,4 раза. За период с 1990 г. насыщенность хозяйств специалистами с высшим профессиональным образованием уменьшилась в 1,7, а со средним – в 1,9 раза.

Продолжает уменьшаться удельный вес руководителей с высшим образованием за счет роста доли руководителей со средним образованием и без специального образования. Растет численность руководителей, достигших пенсионного возраста, наряду с сокращением количества руководителей в возрасте до 30 лет. Общая тенденция для всех специалистов и для руководителей – рост удельного веса женщин на сельскохозяйственных предприятиях.

Уменьшение общего числа и удельного веса руководителей и специалистов с высшим образованием, «старение» кадров ведут к снижению общего профессионального уровня руководящих кадров и специалистов АПК. Все это усугубляется высокой сменяемостью руководителей (в последние годы она колеблется в пределах 10–15 %, а в ряде субъектов в 2014 г. достигла 25 %). На настоящий момент более 40 % руководителей хозяйств работают в данной должности менее трех лет. Из числа руководителей, не имеющих высшего либо среднего профессионального образования, только каждый пятый обучается в аграрных образовательных учреждениях заочно [6].



Отсутствие опыта руководящей работы, а также знаний руководителей в области управления современным предприятием в условиях рыночной экономики существенно снижает эффективность деятельности сельскохозяйственных предприятий.

Отрицательное влияние на решение проблемы кадрового обеспечения АПК, восстановление эффективной системы работы с сельскохозяйственными кадрами оказывает и нынешнее социально-экономическое положение большинства подразделений АПК, социальное положение и моральное состояние людей, живущих и работающих на селе.

Исследования показывают, что социальный климат на селе характеризуется в последние годы неуверенностью жителей в завтрашнем дне, в перспективах профессиональной деятельности. Привлекательность сельских профессий и имидж сельского труженика в настоящее время не сравнимы с теми, которые существовали 20–30 лет назад.

Социально-профессиональная незащищенность работников, низкая мотивация труда, бедственное материальное положение и угнетенное психологическое состояние не способствуют ни росту квалификации и профессионального мастерства, ни переподготовке кадров, ни самообразованию.

Все это делает невозможным полноценную профессионализацию кадров АПК. Профессионализация предусматривает соединение личностного и социально-экономического аспектов. Применительно к сфере сельскохозяйственного производства России на современном этапе профессионализация подразумевает приобретение человеком профессии, востребованной в аграрном секторе и престижной в обществе, трудоустройство в соответствии с полученной профессией на сельскохозяйственное предприятие при достойном материальном вознаграждении, способном обеспечить достойный для данного этапа развития общества уровень жизни, совершенствование человека в выбранной профессии согласно потребностям развития экономики и реформирования ее аграрного сектора, его карьерный рост, реализация всех уровней потребностей человека на уровне комфортной социальной среды (при достижении целей устойчивого развития сельских территорий).

Таким образом, определение государственной кадровой политики в АПК тесно связано с понятием профессионализации кадров отрасли, именно обеспечение профессионализации кадров АПК является одновременно целью государственной кадровой политики и основным ее направлением.

Пополнение аграрного сектора экономики молодыми специалистами стало редким явлением. Поэтому особое значение приобретает такая функция, как развитие персонала организации, т. е. обеспечение профессионализма работников, уже занятых на предприятиях аграрного сектора.

Можно выделить три основных направления профессионального развития, которые могут быть реализованы в организации – управление профессиональным обучением, подготовкой резерва руководителей, развитием карьеры [9].

Большинство предприятий АПК России в современных условиях не уделяют должного внимания кадровой политике. Если профессиональное обучение (прежде всего внутриорганизационное) в той или иной мере проводится, то планирование карьеры и работа с резервом руководителей как средство профессионального развития персонала, а также этап определения потребностей в профессиональном развитии кадров отсутствуют. В таких условиях роль государства, наряду с методическим обеспечением кадровой политики предприятия, заключается в обеспечении возможности профессионализации каждого специалиста отрасли – через обеспечение возможностей получения образования, трудоустройства в соответствии с полученной специальностью, а в дальнейшем – через предоставление доступа к профессиональной переподготовке и повышению квалификации.

Региональные программы кадрового обеспечения АПК реализуются прежде всего по трем направлениям: подготовка кадров, профессиональная переподготовка, государственная финансовая поддержка специалистов.

Анализ существующей государственной кадровой политики в АПК на уровне Российской Федерации и отдельных ее субъектов выявил ряд проблем, а именно:

- недостаточная обеспеченность сельскохозяйственного производства специалистами (наличие вакансий на предприятиях, которые не могут быть заполнены по причине отсутствия на открытом рынке труда специалистов необходимой квалификации либо по причине низкого уровня оплаты труда и плохих социально-бытовых условий);

- низкий уровень профессионального образования кадров АПК – налицо тенденция к сокращению специалистов, имеющих профессиональное образование в области сельскохозяйственного производства, рост числа специалистов, имеющих только практический опыт и даже не имеющих такового;

- «старение» кадров, нежелание молодых специалистов работать на селе, что опять же приводит к низкому уровню профессиональной подготовки кадрового состава АПК;

- высокая сменяемость и, следовательно, недостаточная опытность руководителей сельскохозяйственных предприятий, вызванная прежде всего отсутствием экономической стабильности в сельскохозяйственном производстве.

Кадровая политика в сфере профессиональной подготовки и трудоустройства молодых специ-



алистов характеризуется следующими негативными факторами:

- несовершенство системы отбора студентов при приеме;

- меньше половины выпускников учебных заведений получают направления на работу, остальные вынуждены трудоустроиваться самостоятельно, что часто затруднительно;

- развернутый анализ потребности предприятий АПК в специалистах не проводится регулярно, поэтому сегодняшние выпускники не всегда востребованы по полученным специальностям в тех районах, куда они отправились после обучения;

- во многих хозяйствах по-прежнему в упадке производство, нет вакансий, а на имеющихся слишком мала заработная плата;

- престижность работы в сельском хозяйстве очень низкая, это вызвано отсутствием социальной защищенности и плохими социально-бытовыми условиями для специалистов.

В области обеспечения профессионального развития персонала АПК также имеются проблемы:

- несовершенство существующих методов оценки потребностей в профессиональной подготовке и повышении квалификации кадров АПК;

- отсутствие у предприятий достаточных финансовых ресурсов для организации подготовки и повышения квалификации кадров;

- отсутствие методических материалов для организации профессионального развития персонала на предприятиях сельского хозяйства;

- несовершенство (отрыв от реальных потребностей) программ профессиональной подготовки и повышения квалификации.

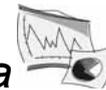
Также остро стоят социальные проблемы российского села: низкий уровень информационного обеспечения, социальная незащищенность, низкий уровень заработной платы, отсутствие достойного жилья, неразвитая социальная сфера и т. д.

Выводы. Рекомендации. Для решения этих проблем за последнее время на федеральном уровне не предпринято почти никаких действенных мер. Как исключение можно рассматривать только федеральный закон о развитии сельского хозяйства, где одним из пунктов значится совершенствование системы обучения, подготовки и переподготовки специалистов для сельского хозяйства, а также приоритетный национальный проект «Развитие АПК» [1]. Одно из его направлений – «обеспечение доступным жильем молодых специалистов (или их семей) на селе», основным мероприятием которого будет предоставление субсидий бюджетам субъектов Российской Федерации на финансирование мероприятий по обеспечению доступным жильем молодых специалистов (или их семей) на селе.

Основным механизмом является осуществление хозяйствующими субъектами (работодателями) строительства (приобретения) жилья за счет субсидий из федерального бюджета (не более 30 %), бюджетов субъектов РФ (не менее 40 %) и собственных (заемных) средств работодателя (30 %) и предоставление жилья молодым специалистам (или их семьям) на селе по договору коммерческого найма. Это создаст условия для формирования эффективного кадрового потенциала агропромышленного комплекса, развития рынка труда, роста уровня жизни граждан России, проживающих в сельской местности.

Литература

1. О развитии сельского хозяйства : федер. закон от 29 декабря 2006 г. № 264-ФЗ (в ред. от 12 февраля 2015 г.).
2. Вырупаева Т. В. Планирование потребности в кадрах в системе управления карьерой на государственной службе // Менеджмент в России и за рубежом. 2013. № 1. С. 116–121.
3. Гусев А. В. Государственная гражданская служба: сочетание публично-правовых и частноправовых начал // Российский юридический журнал. 2012. № 6. С. 28–41.
4. Дмитриева Л. Г. Карьерные ориентации государственного служащего в системе власти и управления // Власть. 2012. № 12. С. 96–101.
5. Кирьянов А. Ю. Муниципальная служба: цели, принципы, задачи // Юридический мир. 2013. № 1. С. 12–18.
6. Красноженова Г. Ф., Симонин П. В. Управление трудовыми ресурсами : учеб. пособие для студентов вузов. М. : Инфра-М, 2011. 158 с.
7. О численности и оплате труда государственных гражданских и муниципальных служащих на региональном уровне в январе – сентябре 2012 года // Муниципальная служба. 2013. № 1. С. 6–15.
8. Попов Р. Трудоустройство бывших муниципальных служащих: правовое регулирование // Глава местной администрации. 2013. № 2. С. 48–56.
9. Репицкая С. И. Персональный потенциал муниципального управления // Труд и социальные отношения. 2012. № 10. С. 71–77.
10. Савлук А. Н. Перспективный молодежный кадровый резерв государственной службы: вопросы формирования // Власть. 2013. № 2. С. 66–68.
11. Соболев Н. А. Модель эффективности государственной службы в России: проблема рефлексии // Вопросы государственного и муниципального управления. 2012. № 12. С. 177–193.



12. Типовая программа профессионального развития муниципальных служащих / Правительство Ростовской области // Муниципальная служба. 2013. № 1. С. 49–59.

13. Шайтанова Н. А. Непрерывное профессиональное образование и повышение квалификации: содержание, соотношение, терминологический анализ // Образование и саморазвитие. 2010. № 3. С. 68–74.

References

1. On the development of agriculture : federal law from December 29, 2006 № 264-FZ (ed. from February 12, 2015).

2. Vyrupeva T. V. Planning staffing needs in the career management system in the public service // Management in Russia and abroad. 2013. № 1. P. 116–121.

3. Gusev A. V. State civil service: a combination of public and private-law beginnings // Russian Law Journal. 2012. № 6. P. 28–41.

4. Dmitrieva L. G. Career orientation of civil servant in the system of power and administration // Power. 2012. № 12. P. 96–101.

5. Kiryanov A. Yu. Municipal service: the goals, principles, objectives // Law world. 2013. № 1. P. 12–18.

6. Krasnozhenova G. F., Simonin P. V. Human resource management : textbook for students. M. : Infra-M, 2011. 158 p.

7. About the number and remuneration of state civil and municipal employees at the regional level in January – September 2012 // Municipalities service. 2013. № 1. P. 6–15.

8. Popov R. Employment of former municipal employees: legal regulation // The head of the local administration. 2013. № 2. P. 48–56.

9. Repitskaya S. I. Personal potential municipal management // Labour and social relations. 2012. № 10. P. 71–77.

10. Savluk A. N. Promising youth personnel reserve of the civil service: the issues of forming // Power. 2013. № 2. P. 66–68.

11. Sobolev N. A. Public service model of efficiency in Russia: the problem of reflection // Problems of state and municipalities management. 2012. № 12. P. 177–193.

12. A typical program of professional development of municipal employees / Government of the Rostov region // Municipalities service. 2013. № 1. P. 49–59.

13. Shaitanova N. A. Continuing professional education and training: content ratio, terminological analysis // Education and self-development. 2010. № 3. P. 68–74.