

УДК 631.158:631.115(476.6)

ОБЕСПЕЧЕННОСТЬ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА ГРОДНЕНСКОГО РЕГИОНА КАДРАМИ УПРАВЛЕНИЯ

Н.А. Гудкова

УО «Гродненский государственный аграрный университет»,
г. Гродно, Республика Беларусь

(Поступила в редакцию 13.06.2014 г.)

Аннотация. *Современные преобразования в аграрной экономике в качестве важнейшей выдвигают проблему обеспечения сельскохозяйственных организаций квалифицированными кадрами. В динамике представлена структура кадрового потенциала и обеспеченность кадрами управления сельскохозяйственных предприятий Гродненской области. Изучены мероприятия по созданию квалифицированного кадрового резерва для аграрного сектора.*

Summary. *Organizational and legal forms of enterprises are legal conditions of enterprises functioning at the market. A variety of organizational and legal forms allows to vary ways of capital raising for entrepreneurship, as well as to protect the enterprise from various forms of responsibility, and to take various actions at the market depending on the work performed, the degree of competition, market entry tactics. Choosing the legal form of enterprise in agriculture depends on many factors and objectives that it sets for itself. It is important to know the principles on which the functioning of an enterprise is based.*

Введение. Наличие эффективной системы обеспечения сельского хозяйства высококвалифицированными кадрами управления является одним из основных условий развития аграрного сектора. Поэтому её формирование имеет общегосударственное значение и относится к числу особо актуальных задач экономической науки.

Цель работы – изучить обеспеченность сельскохозяйственных организаций Гродненской области управленческими кадрами, их качественный и количественный состав и обозначить мероприятия по созданию квалифицированного кадрового резерва для аграрного сектора.

Материал и методика исследований. Исследования проводились в рамках темы диссертационной работы автора. Теоретической и методологической базой исследования послужили труды классиков аграрно-экономической науки, современных отечественных и зарубежных ученых в области менеджмента и кадрового маркетинга, воспроизводства кадров, социально-трудовых отношений и мотивации труда. Были использованы такие методы научного познания, как монографический, диалектический, анализа и синтеза. Источниками информации выступили данные статистической отчетности Республики Беларусь в целом и по областям за

2010-2012 гг.; оперативные данные Комитета по сельскому хозяйству и продовольствию Гродненского областного исполнительного комитета.

Результаты исследований и их обсуждение. 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 Гродненской 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.

В Гродненской области за период 2010-2013 гг. количество сельскохозяйственных организаций уменьшилось с 206 до 173 или на 16%. Общая численность работников в сельскохозяйственных организациях региона сократилась с 63,5 тыс. чел. до 57,7 тыс. чел. или на 9,1% [3]. Численность руководящих работников и специалистов в 2013 г. составила 9952 чел., что на 1,3% меньше аналогичного показателя в 2010 г. (табл.1).

Таблица 1 – Структура кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий Гродненской области

Год	Всего руководящих работников и специалистов		Руководители		Главные специалисты		Специалисты		Прочие	
	чел.	уд.вес.%	чел.	уд.вес.%	чел.	уд.вес.%	чел.	уд.вес.%	чел.	уд.вес.%
2010	10078	100,0	154	1,52	1381	13,7	7121	70,66	1422	14,11
2011	9678	100,0	142	1,47	1290	13,33	6786	70,12	1460	15,09
2012	9664	100,0	139	1,44	1244	12,87	6884	71,23	1397	14,46
2013	9952	100,0	134	1,35	1271	12,77	7682	77,19	865	8,69

Примечание: собственная разработка на основании данных источника [1].

Численность руководителей сельскохозяйственных предприятий Гродненской области в 2013 г. составила 134 чел., что на 20 чел. меньше, чем в 2010 г. Удельный вес главных специалистов в общей численности работников аппарата управления в 2013 г. составил 12,77% – 1271 чел., что на 10 чел. меньше уровня 2010 г. Наибольший удельный вес среди управленческих кадров имеют специалисты 7682 чел. в 2013 г., что на 561 чел. больше, чем в 2010 г., их удельный вес в общей численности кадров управления также увеличился к 2013 г. на 6,53 п.п. и составил 77,19%. Прочие служащие на сельскохозяйственных предприятиях области составили 865 чел. в 2013 г., что на 557 чел. меньше аналогичного показателя в

2010 г. Их удельный вес в структуре кадров управления также сократился на 5,42 п.п. и составил 8,69%.

Процент обеспеченности сельскохозяйственных предприятий руководителями и специалистами к 2013 г. составил 91,8%, что на 3 п.п. ниже уровня 2010 г. (табл. 2).

Таблица 2 – Обеспеченность руководителями и специалистами сельскохозяйственных организаций Гродненской области

Наименование показателя	2010г.			2013г.		
	Штатная численность	% обеспеченности	Списочная численность	Штатная численность	% обеспеченности	Списочная численность
Всего руководящих работников и специалистов	10636	94,8	10078	10845	91,8	9952
в том числе: руководители с/х организаций	173	89,0	154	159	84,3	134
главные специалисты	1472	93,8	1381	1369	92,8	1271
г.л. агрономы	170	92,4	157	150	92,0	138
г.л. зоотехники	168	88,1	148	150	86,0	129
г.л. ветврачи	172	92,4	159	156	91,0	142
г.л. инженеры	184	91,3	168	160	90,0	144
г.л. бухгалтера	172	100,0	172	156	98,7	154
г.л. экономисты	166	98,8	164	152	98,7	150
другие г.л. специалисты	440	93,9	413	445	93,0	414
специалисты	7530	94,6	7121	8422	91,2	7682
агрономы	528	88,4	467	541	82,4	446
зоотехники	505	88,5	447	574	83,4	479
ветврачи	831	89,2	741	788	83,5	658
инженеры	870	91,6	797	828	86,4	715
бухгалтера	1744	99,5	1736	1680	98,3	1652
экономисты	239	97,5	233	272	90,1	245
другие специалисты	2813	96,0	2700	3739	93,3	3487
прочие	1461	97,3	1422	895	96,6	865

Примечание: собственная разработка на основании данных источника [1].

Значительная роль в повышении эффективности сельскохозяйственных предприятий принадлежит главным специалистам. За последние годы обстановка в части обеспечения сельскохозяйственных предприятий Гродненской области главными специалистами ухудшилась, снизилась укомплектованность их штатов, медленными темпами растет доля специалистов с высшим и средним специальным образованием (табл. 3).

Во многих хозяйствах отсутствуют главные зоотехники (% обеспеченности в 2013 г. – 86,0%), главные инженеры (% обеспеченности –

90,0%), главные ветврачи (% обеспеченности – 91,0%). Несколько лучше обстановка с обеспеченностью хозяйств специалистами бухгалтерской и экономической служб, но и здесь есть хозяйства, в которых нет экономистов и бухгалтеров. Аналогичная ситуация и со специалистами. В 2013 г. по сравнению с 2010 г. снизилась обеспеченность сельскохозяйственных предприятий Гродненской области агрономами (% обеспеченности в 2013 г. – 82,4%), зоотехниками (% обеспеченности – 83,4%), ветврачами (% обеспеченности – 83,5) и др. специалистами.

Проведенные исследования позволяют сделать вывод о том, что необходимо совершенствовать профессиональную подготовку руководителей и специалистов. По данным таблицы 3 видно, что в 2013 г. только один руководитель имел среднее специальное образование, остальные 133 чел. – высшее.

Таблица 3 – Образовательная структура кадров руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций Гродненской области

Наименование должностей	Год	Численность работников								
		Высшее		Среднее специальное		Проф-техническое		Среднее		Итого
		чел.	в % к итогу	чел.	в % к итогу	чел.	в % к итогу	чел.	в % к итогу	
Руководители	2010	152	1,51	2	0,02	-	-	-	-	154
	2013	133	1,33	1	0,01	-	-	-	-	134
Главные специалисты	2010	1068	10,59	297	2,94	13	0,13	3	0,03	1381
	2013	949	9,53	259	2,6	22	0,22	41	0,41	1271
Специалисты	2010	2592	25,71	4021	39,9	359	3,56	149	1,48	7121
	2013	2914	29,28	4129	41,49	528	5,31	111	1,11	7682
Прочие служащие	2010	417	4,14	776	7,7	153	1,52	76	0,75	1422
	2013	404	4,06	266	2,67	123	1,24	72	0,72	865
Итого	2010	4229	41,95	5096	50,56	525	5,21	228	2,26	10078
	2013	4400	44,2	4655	46,77	673	6,77	224	2,24	9952

Примечание: собственная разработка на основании данных источника [1].

В целом доля работников аппарата управления, имеющих высшее образование, к 2013 г. увеличилась на 2,25% и составила 44,2% от общей численности управленческих кадров сельскохозяйственных предприятий Гродненской области.

Однако не все главные специалисты имеют высшее образование, 2,6% (259 чел.) данной категории работников имеют среднее специальное образование, 0,22 (22 чел.) имеют профессионально-техническое образование и 0,41% (41 чел.) имеют среднее образование. Эти показатели выше аналогичных в 2010 г. и свидетельствуют о том, что необходимо улучшать качественный состав главных специалистов.

Среди них высшее образование в 2013 г. имели 29,28% работников, что на 3,57% выше аналогичного показателя в 2010 г. Однако доля специалистов со средним образованием достаточно высока (в 2013 г. – 41,49%), что также свидетельствует о необходимости повышения образовательного уровня специалистов.

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 сельскохозяйственных организаций Гродненской области увеличивается: если в 2010 г. он составил 18,57%, в 2011 г. 17,98%, то в 2012 г. 22,8%, а в 2013 г. 24,3% (табл. 4).

Таблица 4 – Движение численности руководителей и специалистов сельскохозяйственных предприятий Гродненской области

Показатель	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
Общий оборот кадров, % (отношение суммарного числа принятых и выбывших к общей численности работников)	18,57	17,98	22,8	24,3
Оборот по приему, % (отношение числа принятых к общей численности)	7,3	8,9	12,9	13,1
Оборот по выбытию, % (отношение числа выбывших к общей численности)	11,27	9,1	9,9	11,3
Коэффициент восполнения работников, % (отношение числа принятых к численности выбывших)	0,64	0,98	1,30	1,15

Примечание: собственная разработка на основании данных источника [1].

Такое положение свидетельствует о том, что из пяти должностных мест одно меняет своего исполнителя в течение года. Однако восполнение специалистов происходит быстрыми темпами, а в период 2012-2013 гг. коэффициент восполнения составил 1,30 и 1,15 соответственно, что свидетельствует о заполнении свободных вакантных должностей.

В сложившихся условиях очевидно, что возможности фактора качественного и количественного улучшения состава руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций Гродненской области используется недостаточно полно, нужен комплекс мер по формированию определенной системы их подготовки, отбору, резервированию, стажировке и стимулированию.

Вся эта работа должна начинаться в вузе путем открытия специальностей по менеджменту, создания солидарной образовательной базы в части их практического обучения. В сельскохозяйственных вузах это могла бы быть специальность организатора-экономиста, наиболее соответ-

ствующая комплексу проблем, решаемых руководителем предприятия. Не менее важно развивать у студентов навыки работы в коллективах путем их активного участия в общественно-научной, лекторской работе, эффективного прохождения практик в передовых хозяйствах, в т.ч. за рубежом. Представляет интерес проведение рейтинга выпускников на выпускных курсах с целью определения их потенциальных возможностей, склонностей к дальнейшему росту, оценки человеческого капитала.

В ходе исследования установлено, что в аграрных предприятиях остается примерно 30% молодых специалистов, отработавших 2 года после государственного распределения выпускников учебных учреждений. Из числа свыше 90% являются жителями села. Это свидетельствует о необходимости принятия дополнительных мер не только по решению социально-экономических проблем развития села, но и по повышению уровня образования в сельских школах. Выявленная тенденция требует реализации ряда мероприятий организационно-правового характера по увеличению удельного веса сельской молодежи в структуре студентов, обучающихся по сельскохозяйственным специальностям.

По причине неблагоприятной демографической ситуации, неразвитости сельской социальной инфраструктуры, недостаточности высокой заработной платы в общественном сознании сложился стереотип непривлекательности сельского образа жизни. Это удерживает молодые квалифицированные кадры от трудоустройства в сельскохозяйственные организации, не способствует закреплению специалистов на селе. Кроме того, данные процессы негативно отражаются на активности, творческой стороне трудовой деятельности, моральном настрое уже работающих кадров руководителей и специалистов [4].

Для решения данной проблемы была разработана Программа кадрового обеспечения агропромышленного комплекса Республики Беларусь «Кадры 2011-2015 годы».

Целью программы является обеспечение агропромышленного комплекса компетентными кадрами, способными организовать высокопроизводительное, эффективное и ресурсосберегающее производство в условиях инновационного развития АПК.

Задачи программы:

- повысить эффективность работы по закреплению квалифицированных кадров через практическую реализацию законодательства, устанавливающего льготы и гарантии, расширению приема на условиях целевой подготовки специалистов и оптимизации сроков адаптации молодых специалистов на производстве;

- создать гибкую систему подготовки и переподготовки кадров в соответствии с потребностью инновационного развития отрасли на основе

перспективной потребности в кадрах, запросов рынка труда; оптимизировать структуру аграрного образования через углубление интеграции в системе ПТУЗ-ССУЗ-ВУЗ и повышение качества подготовки специалистов;

– развивать материально-техническую базу учреждений образований через совершенствование работы учебно-научно-производственных региональных центров, внедрение современных информационных, коммуникативных систем и виртуального программного обеспечения профессиональной деятельности будущего специалиста, обеспечение необходимым учебно-лабораторным оборудованием и сельскохозяйственной техникой;

– повысить эффективность использования резерва руководителей и совершенствовать систему подготовки перспективного резерва руководящих кадров.

Основными мероприятиями программы являются:

– развитие системы мониторинга и управления кадровым обеспечением;

– повышение качества подготовки специалистов;

– совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации кадров;

– повышение эффективности работы с резервом руководящих кадров и его использования;

– реализация комплекса мер по закреплению квалифицированных специалистов на селе [2].

Среди специальных мер, направленных на создание квалифицированного кадрового резерва для аграрного сектора, необходимо выделить следующие:

1. Развитие системы государственного целевого заказа на подготовку специалистов в соответствии с потребностями аграрного сектора отдельных регионов, сельских районов.

2. Создание для выпускников возможностей и гарантий трудоустройства по специальности после получения образования (путем заключения договоров между выпускниками и хозяйствами, администрациями сельских районов и учебными заведениями; через развитие функций служб маркетинга высших учебных заведений; развитие системы информационных услуг об имеющихся вакансиях и потребностях; введение мер финансовой помощи, например, оплаты транспортных расходов при переезде к месту работы и т.д.).

3. Совершенствование действующих и разработка новых мер социально-экономической поддержки выпускников в период пребывания в статусе молодого специалиста («подъемные» денежные средства на пер-

воначальное обустройство после получения образования, льготы по налогам и кредитам на период становления молодого специалиста, целевые кредиты на жилье, образование и т.д.).

4. Совершенствование систем материального и морального стимулирования труда и профессионального развития, введение инновационных, используемых в других отраслях, стимулирующих систем (стипендиальные программы, программы обучения и повышения квалификации, профессиональные стажировки, включая зарубежные, стимулирование свободным временем, организация системы профессиональных конкурсов и премий и др.).

Заключение. Таким образом, объединение усилий республиканского и местного уровня властей позволит обеспечить правовую и финансовую поддержку сохранения и повышения кадрового резерва АПК, с учетом развития научно-технического прогресса, инновационного и интеграционного механизмов системы управления.

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. Оперативные данные Комитета по сельскому хозяйству и продовольствию Гродненского областного исполнительного комитета.
2. Программа кадрового обеспечения агропромышленного комплекса Республики Беларусь «Кадры 2011-2015, утвержденная постановлением Коллегии Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь
3. Сельское хозяйство Республики Беларусь / Стат. сб. 2013
4. Перспективы развития агропромышленного комплекса республики на 2011-2015гг. Белорусская Нива: газета. – 18 июня 2010. – №12.

УДК 631.1:001.895 (476.6)

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ОАО «БЕЛЛАКТ»

В.П. Дыканец, А.Д. Манцевич

УО «Гродненский государственный аграрный университет»,
г. Гродно, Республика Беларусь

(Поступила в редакцию 25.06.14 г.)

Аннотация. *Инновации являются одним из факторов повышения эффективности и увеличения объемов производства продукции при усилении ее конкурентоспособности на внутреннем и на внешнем рынке. В статье дается оценка современного состояния инновационного развития ОАО «Беллакт» Волковысско-*