

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ БЕЛАРУСИ В УСЛОВИЯХ ИНТЕГРАЦИИ В ЕДИНОЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПРОСТРАНСТВО

Е. А. Кожевников

*Гомельский государственный технический университет
имени П. О. Сухого, Республика Беларусь*

Наличие и обеспеченность кадрами сельскохозяйственных организаций областей Беларуси, в частности Гомельской области, многие годы является системной проблемой. Осознание этого органами государственного управления республики позволило многое сделать для ее решения. Это реализация масштабных государственных программ по развитию агропромышленного комплекса и агрогородков, специальные меры поддержки предпринимательства в сельских населенных пунктах и малых городах, финансово-экономические льготы и преференции для сельскохозяйственных организаций и сельского населения, меры демографического характера, законодательные шаги по созданию системы распределения квалифицированных кадров. Все это положительно повлияло и будет дальше влиять на кадровое обеспечение отраслевых организаций.

Серьезное воздействие на ситуацию с кадрами оказывают интеграционные экономические и институциональные процессы, происходящие в рамках Содружества независимых государств, Союза Беларуси и России, Таможенного союза, формирующихся Единого экономического пространства и Евразийского экономического союза. Данные процессы действуют на уровне субъектов хозяйствования разнонаправлено. Положительно влияют такие факторы, как:

– рост возможностей по реализации сельскохозяйственной продукции, а значит стабилизация и развитие организаций аграрного сектора экономики;

– приток кадров за счет внешней миграции (например, в сельскохозяйственных организациях Калинковичского района Гомельской области появились новые работники из Украины и Молдавии) и др.

В то же время заметное отрицательное влияние оказывает отток рабочей силы, прежде всего, в Российскую Федерацию. Это происходит в виде временного, постоянного трудоустройства или даже миграции, в первую очередь, в Москву и Московскую область, ряд других регионов. Ситуация связана с более высоким уровнем оплаты труда, даже не высококвалифицированного, в регионах соседней страны. Все это происходит на фоне остающейся сложной демографической ситуации, особенно в сельских населенных пунктах. Отток населения из сельской местности в города, по данным статистических ежегодников Национального статистического комитета Республики Беларусь, стал увеличиваться еще с 1995 г., проходя периоды стабилизации и роста. Один из скачков зарегистрирован в 2009 г. – 35, 5 тыс. человек.

По информации руководителей и специалистов ряда хозяйств Гомельской области основным источником пополнения кадров, прежде всего, квалифицированных, является приток выпускников средних и высших учебных заведений республики. При этом практически все они распределяются в соответствии с действующими нормативными документами и обязаны отработать установленный законодательством период, поскольку обучались за средства государственного бюджета. Для сельскохозяйственных производственных кооперативов и коммунальных унитарных предприятий, удаленных от крупных и средних населенных пунктов, это практически единственный источник пополнения квалифицированными кадрами.

Однако в силу целого ряда системных причин, в региональных учебных заведениях высшего и среднего звена происходит снижение количества бюджетных мест по ряду специальностей и специализаций. Например, за последнее пятилетие по специальности 1-25 01 07 15 «Экономика и управление на предприятии агропромышленного комплекса» в Гомельском государственном техническом университете имени П. О. Сухого происходило постоянное снижение бюджетных мест. В 2013 г. таких мест не было предусмотрено вовсе. При этом из года в год Комитет по сельскому хозяйству и продовольствию Гомельского облисполкома представляет заявки на выпускников данной специализации и имеются перспективные заявки на подготовку специалистов на десятилетие от данного органа государственного управления и от субъектов хозяйствования. Получается, что в настоящее время, в условиях формирования единого экономического пространства, в том числе и рынка трудовых ресурсов, нет целостной системы мониторинга, анализа, планирования и прогнозирования кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций регионов, учитывающей экономические, демографические, социальные аспекты и региональные особенности. Необходимость такой системы не вызывает сомнений. Организационные ее формы, по нашему мнению, могут быть разными. Это не только подразделения при органах государственного управления, но и государственные или частные структуры различных организационно-правовых форм.

При всей важности озвученного направления, безусловно, основным фактором успешного обеспечения кадрами сельскохозяйственных организаций республики был и всегда будет экономический. Развитие всех возможных форм стимулирования и мотивации сельскохозяйственных работников, прежде всего, при наличии специального образования любого уровня, продолжение масштабных социально-экономических программ обеспечения жителей села современными социально-бытовыми условиями и распространение их не только на агрогородки, но и на все сельские населенные пункты, – эти задачи остаются приоритетными.

Таким образом, для развития АПК республики в кадровом аспекте необходимо:

1. Совершенствовать систему распределения кадров с высшим и средним специальным образованием, перенося упор с законодательно-административным рычагов на социально-экономические стимулы.
2. Разработать гибкую систему экономического стимулирования и мотивации работников сельскохозяйственных организаций, прежде всего, при наличии специального образования любого уровня.
3. Организовать постоянно действующий мониторинг наличия и динамики кадров всех уровней квалификации в АПК регионов с учетом миграционных процессов, прежде всего, в рамках Евразийского экономического союза и Союза независимых государств.
4. Избегать сокращения подготовки кадров с высшим и средним специальным образованием для АПК регионов республики.
5. На научной основе планировать потребность в подготовке кадров для АПК, особенно с высшим и средним специальным образованием. В конечном итоге это должно отражаться в плановых цифрах наличия бюджетных мест по специальностям высших и средних специальных учебных заведений.
6. Создать целостную систему мониторинга, анализа, планирования и прогнозирования кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций регионов республики.