

**ФОРМИРОВАНИЕ СПРОСА НА СПЕЦИАЛИСТОВ
ДЛЯ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РЕГИОНА**

Выявлены проблемы обеспеченности кадрами агропромышленного комплекса Иркутской области. Обоснована необходимость разработки программы кадрового обеспечения агропромышленного комплекса и намечены ее основные направления.

Ключевые слова: сельское хозяйство, Иркутская область, агропромышленный комплекс, подготовка кадров.

A.S. Kirilenko

**FORMING DEMAND FOR SPECIALISTS
IN AGRICULTURE IN THE REGION**

The author determines problems of providing specialists for agro-industrial complex of Irkutsk region, proves the necessity of working out a program aimed at increasing the number of skilled workers in this sector and plans its key directions.

Keywords: agriculture, Irkutsk region, agro-industrial complex, training.

Сегодня в селах Приангарья сложилась парадоксальная ситуация — при общем избытке трудоспособного населения в сельском хозяйстве работать некому. Не хватает специалистов, доярок, механизаторов. Наступил настоящий голод с грамотными руководителями предприятий. И все это при том, что работает сегодня в деревне только одна треть от количества работавших в 1980—начале 1990 гг. (табл.).

***Наличие и обеспеченность сельского хозяйства
Иркутской области кадрами***

Работающие	Потребность, тыс. чел.		Наличие, тыс. чел.		Обеспеченность, %	
	1990	2011	1990	2011	1990	2011
Всего	73 500	43 540	67 500	26 350	91,8	60,0
В том числе						
руководители	500	294	500	290	100,0	99,0
специалисты	12 000	3 460	11 160	1 890	93,0	54,6
механизаторы	24 000	11 100	22 370	5 468	93,2	49,3
доярки	7 500	1 412	7 360	1 234	98,1	87,4
скотники	6 850	1 309	6 780	982	99,0	75,0

В чем причина кадрового провала? Куда делись те кадры, которые работали в колхозах и совхозах, РТП и агроснабах, райсельхозхимиях?

В конце 1980-х гг., когда АПК находился на большом подъеме, в агрокомплексе области средняя зарплата была на 5–6% выше средне-областного уровня заработной платы. Хорошо зарабатывали работники практически всех специальностей. В то время появился и расцвел внутрихозяйственный расчет, бригадный, арендный, коллективный подряд с оплатой от конечного результата. Эти формы организации труда оптимизировали численность работников, вытесняли из коллективов плохо работавших, лишних членов. При этом оставшиеся работали с двойной энергией, с более высокой производительностью труда.

Сегодня в АПК зарплата уже не выше среднеобластной, а составляет только третью часть от нее. Да и то только по начислениям. Многие предприятия, начислив зарплату, месяцами, а то и годами, не могут ее выплатить. Итоги массовой проверки законодательства по выплате зарплат в 2004 г. и 2010 г. привели к тому, что прокуратура и суды отстранили от руководства хозяйствами десятки директоров.

Если говорить конкретно о кадрах, то сегодня с кадрами проблем нет только на Усольском свинокомплексе. У всех остальных предприятий или фермерских хозяйств день начинается с кадровых разборок и заканчивается тоже ими. Стандартной стала ситуация, когда в хозяйстве все производство держится на 3–5 добрых механизаторах и 2–3 порядочных доярках. Все остальные кадры «...тусуются как карты в колоде», меняя чуть-ли не ежедневно место работы, пьянствуя, не получая зарплату, а потому воруя все что в хозяйстве «плохо лежит». От них в хозяйстве нет никакой пользы, одни только убытки. Но их большинство. И они все акционеры, члены кооперативов. Именно по их уровню жизни оценивается вся отрасль. И это закономерно. Большинство всегда сильнее меньшинства.

Оценить уровень жизни можно простым расчетом. В конце 1980-х гг. автомобиль «Жигули» стоил 5 тыс. р. при средней зарплате в месяц 250 р., и купить их можно было, отложив зарплату за 20 месяцев. Сегодня «Жигули» стоят 300 тыс. р. при средней зарплате 7,5 тыс. р., купить их можно, откладывая зарплату уже 40 месяцев, т.е. в 2 раза больше. Соответственно в 2 раза упал уровень жизни в среднем по области. Если отойти от среднего (а в нем зарплата свинокомплекса 35 тыс. р. в месяц и др. сильных предприятий), то большинство хозяйств уронило жизненный уровень своих работников в 3–10 раз. При этом, если раньше денег хватало на строительство, покупку техники, удобрений, то сейчас вся выручка предприятий — 90% — идет на зарплату, ГСМ и электроэнергию. Большинство хозяйств области и округа не вносили удобрений более 10 лет, нарушая тем самым баланс почвенного плодородия. Причины такого положения известны.

Одновременно с производственным сектором секвестр прошли и большинство районных управлений сельского хозяйства, оставшись числом 3–5 чел. и потеряв управленческие функции, превратившись в простых статистов и информаторов, что на пользу производству тоже не пошло.

Как можно поправить положение? Как вернуть кадры на село? Как поправить в целом положение в региональном агрокомплексе, а значит и в целом в региональной экономике?

Безусловно, надо вслух, не оглядываясь по сторонам, признать кризис кадрового обеспечения и принять на уровне области Программу кадрового обеспечения АПК.

В этой программе выделить несколько направлений работы:

- формирование и повышение квалификации областного и районных органов управления сельским хозяйством;
- подготовка руководителей хозяйств;
- подготовка специалистов хозяйств;
- повышение квалификации руководителей и специалистов хозяйств;
- подготовка руководителей и специалистов среднего звена;
- подготовка и повышение квалификации глав муниципальных образований — сельских поселений;
- подготовка и повышение квалификации кадров массовых профессий.

Ключевым звеном в программе должно быть решение вопроса заработной платы, подъема престижа сельского труженика. При этом необходимо исходить из посылов установления зарплаты руководителя хозяйства не ниже уровня зарплаты главы муниципалитета, в границах которого находится это хозяйство, являясь градообразующим предприятием. Нагрузка и ответственность этих должностных лиц примерно одинаковая, поэтому и зарплата должна быть примерно одинаковая. У нас здесь сегодня большие перекосы. В большинстве случаев директора получают 10–15 тыс. р., их специалисты по 7–10 тыс. р., а главы 30–40 тыс. р. и специалисты муниципалитетов по 12–15 тыс. р. Конечно, при таком раскладе в хозяйствах специалисты работать не хотят, бегут в муниципалитеты на рабочие должности, где и платят больше и 2 выходных дня. Мероприятия по упорядочению зарплаты должны быть комплексные, начиная от прямой бюджетной составляющей, до косвенных — через регулирование цен и доходов сельхозпредприятий. Многие регионы уже «созрели» для таких решений и поддерживают зарплату специалистов из местных бюджетов.

Решив вопрос с заработной платой, необходимо по-новому наладить систему подготовки и переподготовки кадров всех уровней. Сегодня студенты — выпускники ИрГСХА пополняют органы внутренних дел, налоговые органы, но только не сельское хозяйство. Да и набор с каждым годом в академию падает. Особенно это касается ключевых профессий отрасли: агрономов, зоотехников и механиков.

В свое время в Иркутской сельхозакадемии первыми в России ввели квотирование мест для поступления в вуз сельских школьников (80% от набора) с приемкой вступительных экзаменов на местах. Практика доказала, что сельские ребята тяготеют к своей малой родине, и они намереваются вернуться (при создании условий, конечно) для работы домой. Чего не скажешь о горожанах. Поэтому сегодня увеличения числа студентов можно добиться путем переноса центра профориентационной работы в районы, создав для этой цели филиалы или представительства академии. Главы администраций многих муниципалитетов готовы оказать в этом вопросе действенную помощь. На эти же центры целесообразно возложить часть учебной нагрузки с выездом преподавателей и проведением занятий на местах.

Настала пора активизировать работу созданного много лет назад Аграрного университетского комплекса, охватывающего ИрГСХА, Институт повышения квалификации, НИИСХ, техникумы. Это даст дополнительные рабочие места преподавателям, поднимет уровень повышения квалификации и переподготовки кадров, качество подготовки студентов.

В рамках развития Университетского комплекса можно будет: готовить будущих руководителей (менеджеров) для сельскохозяйственного производства из наиболее одаренных студентов 3–5 курсов ИрГСХА; заниматься повышением квалификации преподавателей ИрГСХА и аграрных техникумов; обучать руководителей хозяйств и их подразделений (пожилого возраста), не имеющих высшего образования, на местах, с последующей аттестацией и выдачей дипломов о высшем образовании.

Для качественной подготовки студентов нужно создать в академии современную материально-техническую базу, достойный библиотечный фонд. Для повышения квалификации руководителей и специалистов в области имеется Иркутский региональный институт повышения квалификации, к сожалению, используемый не на полную мощность. Еще недавно здесь действовали шестимесячные курсы подготовки резерва руководителей хозяйств из числа молодых и прогрессивных руководителей. Сегодня

многие выпускники этих курсов работают директорами и неплохо работают. Но с 2004 г. эта практика прекратилась. И очень жаль. Много можно сделать на базе этого учреждения. К примеру, проводить повышение квалификации руководителей и специалистов АПК как в институте, так и с выездом в районы; комплектовать профильные группы из руководителей и специалистов АПК, преподавателей аграрных образовательных учреждений для специализированной учебы с выездом в передовые хозяйства страны и зарубежья; готовить специалистов, имеющих высшее сельскохозяйственное образование, по смежным специальностям, с выдачей дипломов о втором высшем образовании. Здесь можно открыть постоянно действующие курсы по подготовке глав крестьянских (фермерских) хозяйств, с выдачей дипломов менеджеров, водительских прав и удостоверений трактористов-машинистов; постоянно действующие курсы повышения квалификации глав и специалистов сельских поселений (местных администраций); специализированные курсы по бизнес-планированию, ведению бухгалтерского и налогового учета; программированию в отрасли; юридическому и трудовому праву и др. Здесь можно проводить разовые тематические семинары с управленческими кадрами АПК и др.

Раньше, по Белорусскому опыту, для поднятия престижа сельского труженика, моральной и материальной поддержки хорошо работающих было внедрено Трудовое соперничество. Его надо продолжать, совершенствовать, расширять поле деятельности и круг соревнующихся.

Опять же для подъема престижа экономиста, бухгалтера, агронома, зоотехника, ветврача и инженера необходимо организовать ежегодные конкурсы на Звание «Лучший по профессии...». Учрежден был конкурс на Звание «Лучший руководитель...», его так же надо реанимировать.

Поднятие престижа профессий сельских тружеников — это не громкая фраза, а кропотливый, каждодневный труд.

Чтобы эффективно реализовать большую часть предложенного, надо на нашей территории для предприятий АПК создавать режим экономического благоприятствования. Начать с небольшого — с госзаказа на реализуемую сельхозпродукцию. У нас есть примеры Тайшетского, Ангарского и других районов, установивших муниципальные заказы на сельхозпродукцию и, тем самым, значительно облегчивших жизнь для товаропроизводителей, одновременно оказав услугу горожанам, которые получили на прилавки свежую продукцию. Почему это не сделать по всей области? И не только через муниципальные, но и через областные заказы? Продукты нужны больницам, реабилитационным центрам, армии, тюрьмам и т.д. Все равно их покупают. Только через массу посредников, по ценам, значительно превышающим отпускные цены крестьян или переработчиков.

Это поднимет доходы аграриев, позволит повысить уровень оплаты труда, сделает процесс производства привлекательным, вернет кадры в село. А потом можно будет говорить и о выводе сельского хозяйства из кризиса, о подъеме на новый, качественный уровень региональной экономики в целом.

Информация об авторе

Кириленко Александр Степанович — доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой менеджмента, предпринимательства и права, Иркутская государственная сельскохозяйственная академия, г. Иркутск, e-mail: econom@igsha.ru.

Author

Kirilenko Aleksandr Stepanovich — Doctor of Economics, Professor, Chairholder, Chair of Management, Entrepreneurship and Law, Irkutsk State Academy of Agriculture, Irkutsk, e-mail: econom@igsha.ru.