

## ПРОФИЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА КАДРОВ МАССОВЫХ ПРОФЕССИЙ ДЛЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

© 2011 А.В. Продивлянова

Саратовский государственный аграрный университет им. Н.И. Вавилова

E-mail: Summer1965@mail.ru

Представлен анализ современного состояния кадров массовых профессий сельскохозяйственных организаций Саратовской области, и определены конкретные направления процесса формирования рабочих кадров.

*Ключевые слова:* механизаторские кадры, работники животноводства, профильная подготовка рабочих кадров.

За время неэффективной аграрной политики и объективного спада производства в период реформ произошло заметное ухудшение качества предлагаемого сельскохозяйственного труда. Это значит, что наметившийся рост в аграрном секторе не находит адекватного предложения рабочей силы. Отсутствие современной квалифицированной рабочей силы в сельской местности может в скором времени стать одним из основных сдерживающих факторов роста и развития аграрной сферы.

Наличие трудовых ресурсов предприятия представляет собой сумму фактической численности постоянных, сезонных и временных рабо-

чих, руководителей и специалистов. Численный состав работников, занятых в сельскохозяйственных организациях Саратовской области, в период с 2004 по 2008 г. сократился на 41%. Уменьшился состав постоянных рабочих. Изменился и численный состав руководителей и специалистов сельскохозяйственного производства, который уменьшился на 39,8 и 32,2 % соответственно. Численность рабочих сократилась по всем основным профессиям: трактористы-машинисты - на 39,4 %, операторы машинного доения - на 51,9 %, скотники - на 52,9 %, работники свиноводства - на 43,3 % и работники овцеводства - на 29,0 % (табл. 1).

*Таблица 1*

**Динамика трудовых ресурсов сельскохозяйственных организаций Саратовской области в 2004-2008 гг.**

<b>Категория работников</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2008, % к 2004</b>
По сельскохозяйственным предприятиям, всего	55 815	48 230	41 177	36 748	32 338	57,9
В том числе:						
работники, занятые в с.-х. производстве	50 356	43 799	37 567	33 788	29 733	59,0
из них:						
рабочие постоянные	38 192	33 087	27 831	24 821	21 594	56,5
включая:						
трактористы-машинисты	12 029	11 107	9308	8285	7291	60,6
операторы машинного доения, дояры	2775	2176	1778	1518	1336	48,1
скотники КРС	3406	2690	2220	1869	1607	47,1
работники свиноводства	1131	918	853	689	641	56,7
работники овцеводства и козеводства	859	711	647	619	610	71,0
работники птицеводства	922	1003	1112	1105	1094	118,7
рабочие сезонные и временные	3044	2633	2607	2476	2426	79,7
служащие	9120	8079	7129	6491	5842	64,1
включая:						
руководители	2719	2487	2123	1860	1637	60,2
специалисты	4649	4215	3800	3461	3150	67,8

Структурные изменения трудовых ресурсов села Саратовской области в исследуемом периоде происходили под влиянием таких процессов, как естественное движение и миграция сельского населения. В 2005 г. естественная убыль сельского населения была выше показателя рождаемости в 1,8 раза и в 2008 г. - 1,3 раза. Особенно высока смертность сельского населения в трудоспособном возрасте. Смертность мужчин в трудоспособном возрасте в анализируемом периоде выше смертности женщин в 4,3 раза.

Снижение уровня рождаемости и рост смертности населения приводят к увеличению удельного веса лиц пожилого возраста, что оказывает негативное влияние на половозрастной состав аграрных кадров.

Анализ и оценка современного состояния механизаторских кадров показали, что при сокращении численного состава данной категории работников ежегодно уменьшается численность молодых рабочих до 30 лет. Одновременно наблюдается значительная доля лиц среднего и старшего возраста, входящих в данную категорию

работников (табл. 2). В настоящее время на долю молодых рабочих до 30 лет приходится немногим более 20 %, а работников средней и старшей возрастной группы - около 80 %.

В практической деятельности для характеристики движения рабочей силы исчисляются коэффициенты оборота кадров по выбытию или приему. Текущая механистическая кадров в исследуемом периоде снизилась в 1,7 раза. Однако в 2004 г. число уволившихся превышало число принятых на работу в 1,5 раза, и только в 2008 г. данный показатель уменьшился и составил 1,1.

Механизатор сельскохозяйственного производства должен располагать арсеналом знаний и умений, достаточных для квалифицированного выполнения различных агротехнических и зоотехнических приемов по производству продуктов растениеводства и животноводства. Уровень квалификации зависит от многих факторов, одним из которых является образование. Квалификацию трактористов-машинистов I и II класса на 1 января 2009 г. имели 61,2 % трактористов-машинистов, большая часть которых в возрасте 50 и более лет (табл. 3).

Таблица 2

**Возрастной состав трактористов-машинистов, комбайнеров в сельскохозяйственных организациях Саратовской области в 2004-2008 гг.**

Профессия	2004		2006		2008	
	Чел.	Структура, %	Чел.	Структура, %	Чел.	Структура, %
1. Трактористы-машинисты, комбайнеры (включая бригадиров тракторных бригад), всего	19 361	100	18 483	100	17 570	100
2. Из общей численности (п. 1) имеют возраст:						
До 30 лет	4334	22,4	4080	22,1	3723	21,2
31-55 лет	12 167	62,8	11 701	63,3	11 412	65,0
Старше 55 лет	2860	14,8	2702	14,6	2435	13,8

Таблица 3

**Квалификация механизаторских кадров в хозяйствах Саратовской области в 2004-2008 гг.**

Профессия	2000	2005	2006	2007	2008
1. Трактористы-машинисты, комбайнеры (включая бригадиров тракторных бригад), всего	19 361	18 625	18 483	17 710	17 570
%	100	100	100	100	100
2. Из них имеют квалификацию I и II класса	11 698	11 148	11 069	10 786	10 753
%	60,4	59,9	59,9	60,9	61,2

Разработка и внедрение прогрессивных технологий возделывания сельскохозяйственных культур требуют от механизаторов современного сельскохозяйственного производства глубоких знаний по эффективному использованию машинно-тракторного парка, экономике сельскохозяйственного производства, владения элементами инженерных наук в сочетании со знаниями агротехники возделывания сельскохозяйственных культур и знания информационного обеспечения.

Труд работников животноводства представляет собой комплекс мероприятий, обеспечивающих адаптацию человека в системе “человек - машина - животное - производственная среда”. В животноводстве, как и в растениеводстве, в настоящее время требуются работники, обладающие принципиально новой технологической культурой, высокоорганизованные и дисциплинированные, подготовленные и профессионально, и психологически к изменениям в материально-технической базе производства.

Обучение квалифицированных рабочих для животноводства по своему объему крайне отстает от потребностей производства. Практически на сегодня эта важная отрасль сельского хозяйства не имеет рабочих кадров с широкой профессиональной подготовкой и пополняется в основном за счет необученных кадров. Преобладающей системой подготовки кадров в животноводстве является “самообразование”, которое никоим образом не может способствовать эффективному развитию отрасли.

Мы полагаем, что подготовку рабочих кадров необходимо осуществлять в специальных учебных заведениях начального профессионального

образования, которые способны формировать у учащихся трудовые и профессиональные навыки и умения. Причем при комплексном решении вопросов подготовки кадров следует, прежде всего, рассматривать возможности изменения структуры в пользу животноводческих профессий и специальностей, так как здесь имеются значительные диспропорции. Так, в структуре рабочей силы хозяйств животноводы и механизаторы составляют 20 и 27 %, а в структуре их подготовки - соответственно 8 и 80 %. Поэтому главным звеном процесса формирования кадрового потенциала должна стать подготовка рабочих кадров. Удельный вес этой категории в общей структуре должен достигаться не менее 70-80 %. Однако данный показатель в области ниже рекомендуемого интервала на 7,5-12,5 %.

Подготовка кадров массовых профессий для сельского хозяйства, по нашему мнению, может быть представлена следующей схемой (рис. 1).

Из приведенной схемы видно, что подготовка квалифицированных кадров может осуществляться как непосредственно на производстве, так и в заведениях начального профессионального образования. Однако, очевидно, назрела необходимость четко определить, по каким профессиям и в течение какого периода времени будущий рабочий должен обучаться в учебных заведениях и непосредственно на производстве.

Подготовка кадров на предприятии призвана обеспечить потребности предприятия прежде всего в рабочих тех профессий, подготовка по которым в заведениях начального профессионального образования не осуществляется или же на подго-

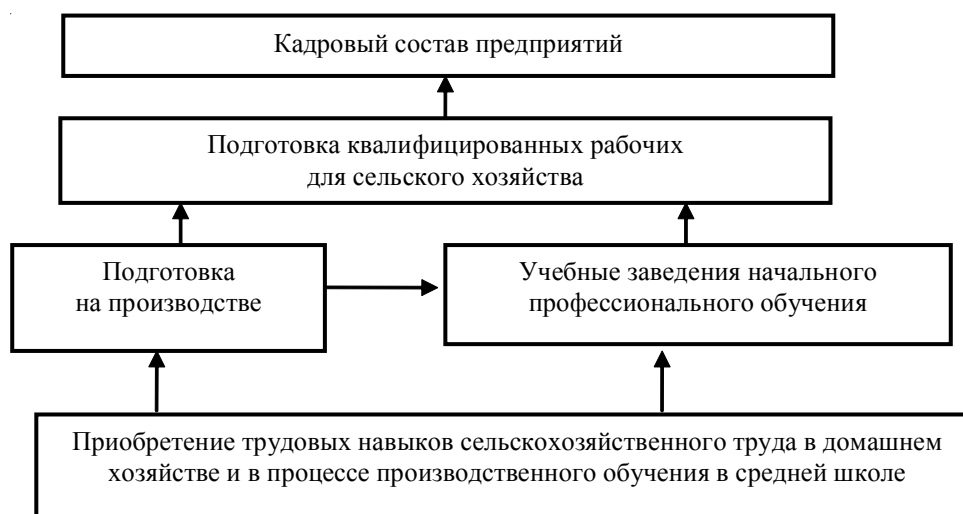


Рис. 1. Схема подготовки кадров массовых профессий



Рис. 2. Процесс формирования рабочих кадров

товку которых требуется не более шести месяцев. Однако ситуация на сельскохозяйственных предприятиях такова, что предприятия подготавливают рабочих по всем рабочим профессиям независимо от их сложности, потребность в которых они испытывает в данный момент. При всех достоинствах данной формы (оперативность, точное соответствие потребности) она имеет существенный недостаток: теоретическая подготовка на производстве отличается низким уровнем.

Чтобы нивелировать различия в требованиях к подготовке рабочих, на наш взгляд, необходимо каждому рабочему независимо от того, где он получил подготовку, сдавать государственный экзамен, на основании которого будет выдаваться диплом о присвоении определенной квалификации. Причем независимо от места сдачи экзамена в состав комиссии должны входить как представители предприятия, так и представители учебных заведений системы профобразования.

Реализация данных предложений, с одной стороны, обусловит повышение требований к подготовке рабочих на производстве, а с другой - повысит их заинтересованность в получении профессии в ПТУ.

Для улучшения подготовки рабочих кадров предлагается процесс формирования рабочих кадров разделить на две стадии - основную и специальную (рис. 2).

На основной стадии, базирующейся на подготовке в училищах, будет закладываться фундамент обучения, проводиться широкая профессионально-техническая подготовка. На специальной стадии (на производстве) будет осуществляться специализация учащихся применительно к требованиям данного предприятия. С этой целью учебные планы и программы для подготовки рабочих следует разрабатывать только по группе родственных профессий. В каждой группе в первую очередь должна осваиваться ведущая специальность и приобретаться возможность работы по остальным специальностям, образующим данную группу. В конечном итоге это обеспечит преемственность в подготовке кадров.

Однако состояние дел на сельскохозяйственных предприятиях показывает, что проводимая на большинстве из них кадровая политика не соответствует стратегическим условиям рынка. Часто потребность в профессиональной подготовке вступает в противоречие с объемами финансирования. В связи с этим нужна закрепленная законодательно норма финансирования по отношению к фонду оплаты труда, включаемая в себестоимость продукции и услуг.

В целях совершенствования системы внутрипроизводственного обучения необходимо:

- осуществить координацию и согласование объемов и профилей подготовки рабочих и спе-

---

циалистов, отвечающих требованиям рынка, в учреждениях профессионального образования;

- осуществить комплекс мер по сохранению и эффективному использованию имеющегося кадрового потенциала на предприятиях с целью своевременного совершенствования уровня его квалификации согласно требованиям новых технологий производства;

- улучшить материальную базу учебных комбинатов, кабинетов, полигонов и мастерских;

- укрепить финансовое положение системы внутрипроизводственного обучения за счет льготного налогообложения, привлечения внебюджетных источников финансирования;

- ввести государственную статистическую отчетность по профессиональному обучению работников в организациях;

- совершенствовать систему обучения персонала безопасным методам труда;

- осуществлять регулярное освещение в СМИ вопросов развития и управления персоналом, передового опыта в данной области.

Перечисленные предложения могут быть использованы при разработке региональных программ формирования качественной рабочей силы и управления персоналом на среднесрочную перспективу.

---

1. Стрельцов В.Я. О некоторых аспектах модернизации аграрного профессионального образования // Вестн. кадровой политики, аграрного образования и инноваций. 2008. № 9.

*Поступила в редакцию 05.02.2011 г.*