

Geylan, R. (2000), Personel Yönetimi, Birlik Yayınları, Eskişehir.

Halis, M. (2007), İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İşgüçlüklerinin Örgütsel Bağlılıklarına Etkilerinin İncelenmesi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Hinrichs, J. R. (1980), Controlling Absenteeism and Turnover, Work In America Institute Inc., New York.

Ivancevich, J.M. ve Smith, S. (1981), "Identification and analyses of job difficulty dimensions an empirical study", *Ergonomics*, Sayı: 24, 651-363.

Küçükaslan, A. (1994), İstanbul telefon başmüdürlüğünde çalışan telefon operatörlerinin stres-iş doyumunu ilişkisinin incelenmesi. İstanbul: M.Ü.,S.B.E., Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, ss. 20-29.

Laville, A. (1981), L'ergonomie, Presses Universitaires de France, Paris.

Oluç; M. (1978). *İşletme Organizasyonu ve Yönetimi*, İstanbul, Duran Ofset, s.126.

Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2001), Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütsel Davranış, Nobel Yayın Dağıtım, 4. Baskı, Ankara.

Yalçın, S. (2002), Personel Yönetimi, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.

Yüksel, İ. (1997), İş Gücü Boyutlarının Belirlenmesi ve Çok Boyutlu İstatistiksel Analiz, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yüksel, Ö. (2000), İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitabevi, Ankara.

## ПОДГОТОВКА КОМПЕТЕНТНЫХ КАДРОВ – ОСНОВА РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ КАЗАХСТАНА И СНИЖЕНИЯ РИСКОВ В АГРАРНОМ СЕКТОРЕ

**Р.К. Акназарова**, депутат Жогорку Кенеша КР, д-р экономич. наук, проф.,  
**Т.А. Таипов**, канд. экономич. наук, доцент,  
Казахский национальный аграрный университет

Динамичное и эффективное развитие сельскохозяйственного производства во многом зависит от обеспеченности отрасли специалистами требуемого профиля, высоко-го уровня их профессиональной подготовки. В условиях рыночной экономики, когда сельхозформирования функционируют в жесткой конкурентной среде, ориентированы на инновационные технологии, предпринимательскую активность, переход к разнообразным формам собственности, нарастание темпов и масштабов технологической базы производства, кардинальное изменение функций и методов государственного регулирования и управления, выдвигаются новые требования к профессиональному составу производственных кадров и специалистов, уровню их квалификации, результативности труда и ответственности.

Следует отметить, что за годы реформ в стране не только накоплен положительный

опыт формирования и функционирования предприятий аграрного сектора экономики, но и разработано научно-теоретическое обоснование возможностей, направлений и темпов реформирования кадрового потенциала. В стране принят ряд организационно-экономических и нормативно-правовых актов, программ и проектов, в которых нашли отражение механизмы, обеспечившие повышение эффективности подготовки специалистов-аграриев, использования сельских трудовых ресурсов. К важнейшим из них относятся: «Агропродовольственная программа на 2003-2005 гг.», «Государственная программа развития сельских территорий на 2004-2010 гг.», «Государственная программа развития технического и профессионального образования в РК на 2008-2012 гг.».

Тем не менее принятые меры пока еще не обеспечили необходимых качественных изменений состояния отрасли как на макро-, так

и микроуровне, многие предприятия до сих пор продолжают продвигаться к рынку без четких методических и практических ориентиров, что, в свою очередь, повышает риски в планировании трудовых ресурсов и социальных отношений.

Отсюда вытекают следующие взаимосвязанные задачи:

подготовить специалистов с высшим, средним специальным образованием и технически грамотные кадры массовых профессий в количестве, необходимом для обеспечения полной потребности в них сельхозформирований всех форм собственности;

обеспечить приток молодых специалистов - выпускников профессиональных учебных заведений аграрного профиля в сельскую местность для работы по специальности с последующим их закреплением на производстве.

В то же время недопустимо снизилась роль основных специальностей сельскохозяйственного производства: агрономов, специалистов ветеринарной службы, зоотехников, инженеров, технологов по переработке зерна, производству хлеба, мясных и молочных продуктов и т.д., специалистов высокого класса, связанных с внедрением новых передовых технологий, востребованных рынком. Их дефицит достигает 50%. Это означает, что многие предприятия не располагают квалифицированными кадрами для применения прогрессивных технологий, выпуска конкурентоспособной продукции с высокими потребительскими свойствами. Обеспеченность сельхозформирований этими специалистами колеблется по регионам от 50 до 70%.

В связи с реформированием агропромышленного комплекса существует острая потребность в кадрах по специальностям: земельное право, земельный кадастр, управление земельными ресурсами, сервис и техническая эксплуатация транспортных и технологических машин в АПК, механизация переработки продукции растениеводства.

Учитывая это, Министерство сельского хозяйства Республики Казахстан посредством административного мониторинга через областные ведомства выявило рыночную потребность в специалистах с высшим и средним профессиональным образованием.

Определено, что общая емкость рынка специалистов с высшим образованием сель-

скохозяйственного профиля на начало 2009 г. составляла 21 532 человека, из них 15 858 человек работают в хозяйствующих субъектах аграрного сектора. Дополнительная потребность в специалистах с высшим образованием составляет 5074 человека, в том числе ветеринарные врачи – 1697 человек. К 2015 г. общая потребность в агрономах с высшим образованием составит 5668 человек и увеличится по сравнению с 2010 г. на 11,3%, возрастет потребность в агрономах-семеноводах. В целом по республике их численность составит 4265 человек против 3818 человек в 2010 г. В связи с необходимостью ускоренного развития животноводческой отрасли потребность в ветеринарных врачах с высшим образованием увеличится на 15,2%.

Одной из главных причин дефицита кадров с высшим образованием аграрного профиля является низкий уровень заработной платы в сельском хозяйстве. Отсутствие перспективы роста, прежде всего для молодых специалистов, не способствует их притоку в село и закреплению на рабочих местах в сельской местности по аграрной специальности.

Немаловажный фактор низкой востребованности молодых специалистов со средним и высшим профессиональным образованием на рынке труда - слабая профессиональная мобильность. Смягчить ситуацию, по нашему мнению, может организация обучения ведению малого и среднего бизнеса с применением базовой специальности, ознакомление студентов с основными законодательными актами по занятости населения.

В настоящее время широкое распространение получают профессии и виды деятельности, связанные с маркетингом, менеджментом, сбытом продукции, ее переработкой, хранением, транспортировкой, поэтому повышение требований к уровню подготовки кадров широкого профиля должно основываться на фундаментальных знаниях, профессиональной компетенции, позволяющих им осваивать нововведения, легко адаптироваться к новым условиям труда.

Важнейшим звеном процесса формирования трудовых ресурсов является действенная система профессиональной ориентации сельской молодежи, значительно повышающая привлекательность рабочих мест в сельскохозяйственном производстве, играющая актив-

ную роль в формировании будущего специалиста.

Многие страны с развитой рыночной экономикой создали стройную систему профориентации сельской молодежи. Этот период в развитых странах Западной Европы (Голландии, Германии) занимает от двух до четырех лет. Одновременно работают центры практического обучения, где молодежь выбирает и практически осваивает специальность. В результате молодые специалисты вступают в трудовую деятельность более осознанно, с профессиональными трудовыми навыками, что значительно повышает уровень их практической адаптации.

Сельская экономика не готова к смене поколений квалифицированных специалистов, прежде всего имеется в виду их профессиональная подготовка. Необходимо увеличивать объемы подготовки сельскохозяйственных специальностей, особенно в средних специальных заведениях. Если 10-15 лет назад перечень профессий, применяемых в сельском хозяйстве, составлял 45-50, то современный агропромышленный комплекс нуждается в 120 различных специальностях.

Изучение зарубежного опыта показало, что в каждой стране свои особенности подготовки сельских предпринимателей: профориентация, разноуровневая подготовка с выходом на конкретные профессии, преобладание практики над теорией, высокий национальный стандарт, использование консалтинговой службы в образовательном процессе.

Нельзя не отметить, что начинает развиваться информационная структура в области агропромышленного производства. Все это требует реформирования сельскохозяйственных учебных заведений, определения по регионам потребности в подготовке сельских кадров по новым специальностям и сокращения подготовки по избыточным. В этой связи необходимо пересмотреть профессионально-квалификационную структуру АПК, разработать новые общеобразовательные и профессиональные требования к нововведенным профессиям и специальностям, определить направления реорганизации системы подготовки кадров.

Следует отметить и негативные факторы кадровой политики в сфере профессиональной подготовки и трудоустройства молодых специалистов:

несовершенная система отбора студентов при приеме;

малое количество выпускников учебных заведений получает направление на работу, остальные вынуждены трудоустраиваться самостоятельно, что часто затруднено;

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

во многих хозяйствах из-за низкого уровня развития агропромышленного производства по-прежнему отсутствуют вакансии, а на имеющихся слишком малая заработная плата;

несмотря на принимаемые меры социальной защиты молодых специалистов, не наблюдается улучшения социально-бытовых условий, повышения престижности работы в сельском хозяйстве.

Все это обуславливает низкий уровень трудоустройства выпускников аграрных специальностей и соответственно увеличивает степень неопределенности и рисков, являющихся характерной особенностью динамично развивающегося аграрного сектора республики.

В области обеспечения профессионального развития специалистов АПК также имеются проблемы:

несовершенство методов оценки потребностей в подготовке кадров;

отсутствие у предприятий достаточных финансовых ресурсов для организации повышения квалификации персонала;

нехватка методических материалов для профессионального развития специалистов на предприятиях сельского хозяйства;

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

Для дальнейшего развития кадрового потенциала и повышения его качества предлагаются следующие меры:

социально-экономические: улучшение условий труда и быта работников аграрного профиля, совершенствование методов экономического стимулирования на предприятии, внедрение системы профессионально-квалификационного продвижения молодых специалистов;

научно-технические, обуславливающие форсированные индустриально-инновационные процессы в сельском хозяйстве;

демографические, влияющие на изменение половозрастной структуры кадрового потенциала отраслей аграрной сферы;

экономико-географические, способствующие перераспределению кадрового потенциала сельского хозяйства в труднедостаточные регионы.

В условиях, когда складывается болезненная ситуация в сфере кадрового обеспечения агропромышленного производства, особо перспективным направлением, которое может дать ощутимую отдачу, а также обеспечить предупреждение и снижение рисков в сфере АПК, является целевая (адресная) подготовка молодых специалистов сельскохозяйственными предприятиями.

В целях совершенствования системы государственного заказа и целевой подготовки кадров для сельского хозяйства, создания условий для закрепления специалистов в сельскохозяйственном производстве необходима скорейшая реализация мер, направленных на удовлетворение потребностей агропромышленного комплекса республики в квалифицированных кадрах и научно-техническое обеспечение агропромышленного производства, трудоустройство и закрепление кадров на селе.

Назрела необходимость разработки долгосрочной целевой программы «Кадровое обеспечение агропромышленного комплекса на 2011-2015 гг.», позволяющей осуществлять эффективное государственное регулирование кадровых процессов, повысить конкурентоспособность молодых специалистов на рынке труда, создать социально-экономические ус-

ловия для притока выпускников аграрных специальностей в село, закреплению их в сельской местности, что послужит действенным механизмом риск-менеджмента, снижения рисков ситуаций в кадровом обеспечении аграрной сферы республики.

Реорганизация профессионального образования в соответствии с требованиями рыночной экономики - комплексная задача, включающая новую организацию финансирования профессиональных учебных заведений, модернизацию управления всей системой профессионального обучения, изменение форм, методов и качества подготовки квалифицированных специалистов, она должна реализовываться на основе объективного анализа потребностей в профессиональном развитии работников предприятий АПК, с учетом интересов государства в устойчивом социально-экономическом развитии аграрного сектора экономики в целях обеспечения продовольственной безопасности страны, конкурентоспособности агропромышленного производства.

#### Источники

1. Государственная программа развития сельских территорий на 2004-2010 гг. - Астана, 2003.
2. Стратегический план развития Республики Казахстан до 2010 г.: утвержден Указом Президента Республики Казахстан от 4 декабря 2001 г., № 735.
3. Мониторинг потребности в специалистах с высшим и средним профессиональным образованием. – Астана: МСХ РК, 2009.
4. Богомолов, О.Т. Мировая экономика в век глобализации: учебник для вузов. - М.: Литера, 2007.

Ноябрь 2011 г.