

УДК 338.43:331.108

О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ АПК В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ

М. Б. Балбаков, доктор экономических наук, член-корр. НАН КР
Н. М. Ибраева, исполняющая обязанности доцента
Кыргызского национального аграрного университета им. К. И. Скрябина
<ibraevanurila@mail.ru>

ABOUT SOME ASPECTS OF AGRICULTURE'S STAFFING IN CONDITIONS OF MARKET RELATIONS

M. B. Balbakov, Doctor of Economic Sciences, Corresponding Member of National
Academy
of Sciences of the Kyrgyz Republic
N. M. Ibraeva, Acting Associate Professor of the Kyrgyz Academy of Agrarian
<ibraevanurila@mail.ru>

БАЗАР МАМИЛЕР ШАРТЫНДА АГРОӨНӨР ЖАЙ КОМПЛЕКСИН КАДР МЕНЕН КАМСЫЗ КЫЛУУНУН КЭЭ БИР АСПЕКТИЛЕРИ

Abstact

This article describes the problems of training and development managers and specialists in agricultural education institutions with market methods of management in agriculture, also it is disclosed their basic causes, proposed to strengthen the integration of scientific research, scientific potential and to create a single coordinating center in the field of training and retraining.

Key words: quality leaders, training, competence.

Аннотация

В данной статье рассматриваются проблемы подготовки и повышения квалификации руководящих кадров и специалистов в сельскохозяйственных учебных заведениях с учетом рыночных методов хозяйствования в сельском хозяйстве, раскрыты основные их причины, предлагается усилить интеграцию научных исследований, научного потенциала и создать единый координирующий центр в области подготовки и переподготовки кадров.

Ключевые слова: качества руководителей, обучение, компетентность.

Аннотация

Бул макалада айыл чарбасындагы чарба жүргүзүүнүн ыкмаларын рыноктун талабына ылайык, айыл чарба багытындагы окуу жайларында жетектөөчү кадрларды жана адистерди даярдоо жана кесибин жогорулатуунун көйгөйлөрү каралып, анын себептерин табуу менен, илимий изилдөө интеграциясын жана илимий потенциалын

күчөтүп, аларга керектүү кадрларды кайра даярдоочу бирдиктүү координациялоочу борборлоду түзүү керек.

Негизги сөздөр: жетектөөчү кадрлардын сапаты, окутуу, компетенттүүлүк.

В условиях перехода к рыночным методам хозяйствования и осуществления крупных социально-экономических преобразований в агропромышленном комплексе страны, приоритетного развития отраслей АПК и коренной перестройки его структуры управления значительно повышаются требования к кадрам, меняется их роль и место в производственном процессе.

В условиях рыночных отношений вопросы создания надежного кадрового потенциала выдвигаются в ряд решающих факторов экономики. Политика государства в области образования и подготовки кадров для АПК и особенно его сердцевины для сельского хозяйства, с опережающим потенциалом знаний и профессионального кругозора превращается в один из важнейших аспектов государственной политики в развитии агропромышленного комплекса. На это ориентирована и Национальная стратегия устойчивого развития КР на период 2013-2017 гг. [3]. Это было особо акцентировано в выступлении президента страны А. Атамбаева перед предпринимателями. Среди задач, стоящих перед страной в ближайшей перспективе, исключительно актуальной является овладение экономическими знаниями, умение активно использовать рыночные методы хозяйствования. Иными словами, успех в реализации задач, поставленных правительством страны, предопределяется формированием и развитием нового мышления работников АПК всех категорий, уровнем их экономической компетентности, профессиональной и психологической подготовки, что объективно требует коренной перестройки системы кадрового обеспечения в АПК, в том числе в сельском хозяйстве.

Это, однако, не означает, что вопросам кадровой политики села не уделялось прежде должного внимания. Сложившаяся и с годами отработанная система кадрового обеспечения АПК, в том числе сельского хозяйства, в какой-то степени удовлетворяла требованиям производства, управления экономикой, и со временем эта система совершенствовалась.

В начальный период экономической реформы в соответствии с Постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР в стране была создана Всесоюзная высшая школа управления АПК. Впоследствии такие школы были созданы во всех союзных республиках и успешно работали до развала Союза. Главная задача этих школ заключалась в подготовке кадров для работы в условиях перехода к рыночным методам хозяйствования, регулярного повышения их квалификации.

Однако впоследствии по инициативе отдельных ученых, руководителей и в их личных интересах Республиканская высшая школа управления АПК и факультет повышения квалификации Аграрного университета были необоснованно закрыты. Тем самым был нанесен ущерб учебному процессу в подготовке, переподготовке и повышении квалификации специалистов и руководителей сельского хозяйства республики.

В настоящее время система подготовки кадров для сельского хозяйства включает в себя: начальные профессиональные учебные заведения: профтехучилища, лицеи – 111 учебных заведений; средние профессиональные учебные заведения: колледжи, техникумы – 131; высшее учебное заведение – Кыргызский национальный аграрный университет [2].

Таблица 1 – Выпуск специалистов сельского хозяйства сельскохозяйственными учебными заведениями КР (человек)

	2003	2010	2012	2014
Начальные профессиональные учебные заведения	4083	3988	3446	3908
Средние профессиональные учебные заведения	285	313	311	331
Высшие учебные заведения	378	340	340	385
Всего	4746	4641	4177	4624

Источник: Труд и занятость в Кыргызской Республике: 2003-2012, Бишкек: Нацстатком Кырг. Респ., 2014. - 166 с.

Как видно из данных табл. 1, ежегодно профессиональными образовательными учебными заведениями выпускаются более 4,6 тыс. специалистов сельского хозяйства, из которых свыше 84,5% составляют выпускники ПТУ [2].

Практика показывает, что сельскохозяйственные учебные заведения выпускают явно недостаточное количество специалистов, их численность не покрывает потребности в кадрах этой важной отрасли экономики страны. Кроме этого, количественный рост выпуска специалистов не сопровождается повышением их профессиональных качеств. Более того, имеют место определенные диспропорции в их выпуске, перепроизводство специалистов некоторых профилей при дефиците ветеринарных врачей, зоотехников, инженеров-механизаторов, менеджеров – организаторов сельскохозяйственного производства и др.

Ситуация на рынке труда в сельском хозяйстве остается сложной, поскольку все отчетливее проявляется и разрывается дистанция между спросом и предложением рабочей силы в сельском хозяйстве. Об усилении напряженности на рынке труда в этой отрасли свидетельствует тенденция развития безработицы среди выпускников школ ПТУ, техникумов и вузов. Это результат низкой конкурентоспособности их труда и знаний по сравнению с другими категориями трудоспособного населения [5].

Слабая экономическая и практическая подготовка специалистов, их неуверенность в своих знаниях и силах зачастую не позволяют им найти свое место в новых условиях хозяйствования. В частности, ощущается нехватка знаний в вопросах экономических, финансовых, кредитных, хозяйственных и юридических основ деятельности субъектов сельхозпредприятий в условиях рыночных отношений.

В ходе перехода к рыночным методам хозяйствования разрыв между спросом и предложением в области кадрового обеспечения начал увеличиваться в силу субъективных причин, заключающихся, прежде всего, в том, что в развитии системы образования кадров накапливались нерешенные проблемы, и в процессах подготовки специалистов стал преобладать экстенсивный путь.

Кризисные явления в экономике вообще и в сельском хозяйстве, в частности, недостатки в формировании и развитии различных форм собственности и рыночных отношений, социальная напряженность создают для специалистов и руководителей всех рангов АПК сложную обстановку. Углубление рыночных отношений требует творческого переосмысления форм и методов развития сельскохозяйственного производства и создания целостного хозяйственного механизма в системе аграрного сектора экономики. Как показывает практика, эти и другие проблемы оказываются не под силу тем руководителям, которые остаются приверженцами стереотипов командно-административного управления, со знаниями, которые они получили при прежней системе. Они не способны взвешенно оценивать ситуации, происходящие в рыночных условиях хозяйствования, взять на себя риск принятия самостоятельных

решений, повести за собой трудовой коллектив в условиях, когда происходят быстрые и часто неожиданные изменения обстановки [4].

В результате отсутствия профессионализма как в управленческой деятельности, так и в политике возникают серьезные проблемы в деятельности руководителей субъектов сельскохозяйственных предприятий и организаций, боящихся сложностей рынка и отношений с потребителями. Следует отметить, что немалая часть руководителей – субъектов сельскохозяйственных предприятий – не отвечает требованиям рыночных отношений. Их главный недостаток – некомпетентность.

Причины следует искать, прежде всего, в отсутствии эффективной системы формирования кадрового потенциала. Следствием этого является формальное отношение к подготовке специалистов и руководителей сельхозпредприятий, отсутствие реальных стимулов к труду. Это говорит о том, что система подготовки и повышения квалификации кадров безнадежно отстала и не соответствует рыночным методам хозяйствования.

Переход к частной форме собственности и рыночным методам ведения хозяйства нуждается в творчески мыслящих специалистах. Они должны научиться анализировать ситуацию, четко определять цели и задачи, уметь выявлять альтернативы.

Сегодня руководителям должны быть присущи два качества: умение глубоко предвидеть и умение эффективно действовать.

Вот уже четверть века мы живем в суверенном государстве и самостоятельно решаем свои задачи, нам надо дальше продолжать развивать экономику страны только своими силами и отказаться от помощи других стран. Об этом часто напоминает президент страны А. Атамбаев. Поэтому сегодня к руководителям и хозяйственникам надо предъявлять такие требования, которым должны удовлетворять менеджеры – руководители сельхозпредприятий. При этом следует оценить, ориентирован ли он всецело на эффективность как основной критерий деятельности организации, насколько он решителен и инициативен, способен к коллегиальной выработке решений, к гибкому реагированию на изменения.

Руководители новой генерации должны повести за собой трудовые коллективы в условиях чрезвычайных мер переходного периода к рыночным методам хозяйствования, умело сочетая производственные и специальные цели. Они должны не только использовать новые возможности, которые открывает переход к рынку, но и создавать смелые прецеденты в развитии его идей. А это предполагает не только овладение специальными знаниями, но и творческое отношение к их исполнению.

Сегодня рынок поставил целый ряд новых задач, решение которых невозможно со старым багажом знаний. Становление рынка резко расширило спектр экономических связей и контактов. Это влечет за собой необходимость овладения навыками ведения деловых переговоров, в том числе с зарубежными партнерами.

Современных руководителей должно отличать четкое понимание логики и стратегии развития рыночных отношений, высокий профессионализм, предприимчивость, новаторство, интеллектуальные и коммуникативные способности. Подготовка таких специалистов и руководителей потребует разработки стройной системы мер кадрового обеспечения предприятий и организаций.

Назрела необходимость определить перечень руководящих должностей для всех отраслей национальной экономики страны, замещение которых невозможно без окончания специального учебного заведения, обладающего сертификатом. Предстоит создать банки данных об имеющемся управленческом потенциале, осуществляя категорирование управленческого персонала и его ежегодную оценку.

Критерии отбора управленческих кадров должны отвечать новым демократическим ценностям и постоянно проверяться. Это приведет к ужесточению

требований к управленческому аппарату, что заставит его осознать жизненную потребность в непрерывном обучении и пополнении своих знаний.

Необходимо определить основные параметры и преемственность системы обучения «школа – вуз – организация – последипломная стажировка – целевой выбор», содержание и методы, материальную базу системы подготовки и повышения квалификации специалистов и руководящих кадров.

Должен быть создан механизм управления системой подготовки специалистов и руководителей организаций и учреждений. Координирующим центром в области подготовки и переподготовки должна стать Академия управления при Президенте КР. Должны быть созданы региональные центры по подготовке и повышению квалификации специалистов и руководителей. Их базой могут стать университеты и наиболее авторитетные вузы.

Переход к рыночной экономике и происходящая реформа в сельском хозяйстве поставили ряд новых задач, решение которых невозможно без модернизации сельскохозяйственной науки. В ведущей отрасли экономики КР – сельском хозяйстве – имеется огромный научно-производственный потенциал, который призван определить приоритетные направления его развития и решать проблемы, стоящие перед аграрной наукой в условиях перехода к рыночным отношениям.

В то же время ситуация в сельскохозяйственной науке не способствует решению вопросов, связанных с рыночными преобразованиями в экономике по следующим причинам.

Во-первых, существует разобщенность научно-исследовательских учреждений и большая разбросанность квалифицированных кадров аграрников, которыми располагает республика.

Во-вторых, отсутствует координация их деятельности, что не дает возможности вести исследования по кадровому обеспечению сельского хозяйства с учетом возросших требований рыночных преобразований. Имеющиеся высококвалифицированные кадры – доктора и кандидаты наук в области сельскохозяйственной науки – в основном сосредоточены в Национальной академии наук и в Кыргызском национальном аграрном университете, а также в отраслевых научно-исследовательских институтах.

В-третьих, имеет место дублирование их структурных подразделений (лабораторий, отделов и кафедр) и тематических научно-исследовательских работ. На наш взгляд, усиление координации научных исследований, повышение эффективности использования научного потенциала, развитие приоритетных прикладных направлений исследований дало бы возможность определить потребность в востребованных кадрах с учетом структурных изменений в сельскохозяйственном производстве.

Отраслевая аграрная наука, педагогический потенциал оказались неподготовленными к работе в рыночных условиях. Отсутствие научного предвидения, медленная перестройка форм обучения в сельскохозяйственных учебных заведениях и организациях, низкая степень интеграции учебного процесса с наукой и производством сдерживают подготовку специалистов сельского хозяйства такого уровня, который необходим для реализации новых направлений в аграрной политике страны.

Использованные источники

1. Образование и наука в Кыргызской Республике, 2009-2013: Стат. сб. – Бишкек, 2014. – 312 с.

2. Балбаков, М. Б., Ибраева, Н. М. Проблемы качества подготовки специалистов высшей квалификации для аграрного сектора // Вестник КНГУ. – Бишкек, 2014. – 700

с.

3. Национальная стратегия устойчивого развития Кыргызской Республики на период 2013-2017 гг. – Бишкек, 2013. – 127 с.

4. Бережная, О. В. Особенности взаимосвязи высшей школы и рынка труда. – М.: МГУ, 2009. – 25 с.

5. Ибраева, Н. М., Мурзалиева, Н. В. Проблемы занятости и кадровой обеспеченности аграрной отрасли КР. – СПб.: Изд-во «КультИнформПресс», 2014. – 161 с.

6. Труд и занятость в Кыргызской Республике, 2003-2012: статсб. – Бишкек: Нацстатком Кырг. Респ., 2014. – 166 с.

7. Чернова, Е. Т. Инвестиции в человеческий капитал – основа подготовки кадров для развития экономики. – Бишкек, 2011. – 170 с.