

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ФОРМИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА АПК

Ефанова Н.А.

*ФГАОУ ВПО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет»,
г. Белгород, Россия, e-mail: Efanova@bsu.edu.ru*

В статье рассматриваются основополагающие принципы инновационного процесса формирования управленческого кадрового потенциала агропромышленного комплекса. Раскрываются ключевые проблемы обучения и подготовки кадров управления. Предлагаются научно обоснованные рекомендации по созданию и развитию эффективно действующего аппарата управления в АПК. В данной работе приводятся некоторые результаты проведенного автором социологического исследования по проблеме формирования управленческого кадрового потенциала АПК Белгородского региона. Результаты исследования позволили диагностировать кадровую ситуацию в системе управления, а так же позволили обсудить основные проблемы процесса формирования управленческого кадрового потенциала АПК. В настоящее время ощущается острый дефицит теоретически обоснованных и соответствующих современным условиям технологий формирования высококвалифицированного управленческого кадрового потенциала агропромышленного комплекса, тем не менее, существующие современные способы развития и формирования управленческих кадров недостаточно эффективны, что снижает возможность подготовки высокопрофессиональных управленцев, следовательно, возникла необходимость в решении существующей проблемы на основе научно-теоретического исследования, результаты которого представлены в данной статье.

Ключевые слова: агропромышленный комплекс, управленческие кадры, кадровый потенциал, управленческий кадровый потенциал АПК.

PROBLEMS AND PERSPECTIVES OF ADMINISTRATIVE PERSONNEL POTENTIAL FORMING AT THE AGRICULTURAL SECTOR

Efanova N. A.

Belgorod state national research university, Belgorod, Russia, e-mail: Efanova@bsu.edu.ru

The article deals with underlying principles of innovative process of administrative personnel potential forming at the agriculture sector of economy. It is described the basic problems of managerial training. It is proposed theoretically substantiated recommendations for forming and development of effective management personnel at the agricultural sector. There are some results of author's social study of problem of administrative personnel potential forming at the agricultural sector of Belgorod region. The results of social study were the base to diagnose the human resources at the system of administration and to discuss the main problems of process of administrative personnel potential forming at the agriculture sector. At present time it is perceived the critical shortage of theoretically substantiated and corresponded to modern conditions of technologies to form of highly skilled administrative personnel potential at the agriculture sector of economy. Nevertheless the existing up-to-date methods of development and forming of effective management personnel are not enough effective. This fact brings down the possibility of training of highly skilled management personnel and consequently we need into decision of existing problem at the base of theoretical investigation. The results of such theoretical investigation are introduced in present article.

Key words: agricultural sector, headmaster material, personnel potential, administrative personnel potential of agricultural sector.

В современных условиях непрерывное и прогрессивное развитие агропромышленного комплекса зависит от профессионализма управленцев. В настоящее время остро ощущается нехватка высококвалифицированных управленческих кадров, поскольку от эффективности управления зависит развитие рыночных отношений и аграрного сектора. Следовательно, пробле-

ма формирования и развития высокопрофессиональных управленцев для АПК является одной из наиболее важных.

Для того, что бы исследовать специфику управленческих кадров в аграрном производстве, сопоставить их профессиональную подготовленность, приобретенные умения и навыки с ожидаемыми результатами целесообразно использовать определение «управленческий кадровый потенциал АПК».

Термин «потенциал» означает совокупность материально-технических и организационно-экономических возможностей организации [2,С.-273]. В настоящее время в научной литературе существует две трактовки понятия «кадровый потенциал». Во-первых, этим понятием определяют совокупность общих и профессиональных знаний, умений, трудовых навыков и социальных качеств квалифицированных работников. Во-вторых, это совокупность всех работников, которые в перспективе способны занять должности, связанные с управлением АПК на различных уровнях. Неоднозначность трактовки понятия создает трудности при анализе проблемы формирования управленческого кадрового потенциала АПК.

«Управленческий кадровый потенциал АПК», по нашему мнению, это, прежде всего, социально-экономическая категория, характеризующая совокупность общих и профессиональных знаний, умений, трудовых навыков и социальных качеств квалифицированных работников, занятых управлением аграрно-промышленной сферой на штатной основе. Эти качества используются в ходе управления аграрным производством, поскольку имманентно присущи работнику как некоторые возможности, предопределенные всем предыдущим профессиональным опытом, в том числе в ходе обучения. Управленческий кадровый потенциал рассматривается как неиспользованные задатки и способности, развить которые путем повышения квалификации, тренингов, стажировок, можно повысить эффективность деятельности.

Понятие «управленческий кадровый потенциал АПК» рассматривается также как совокупность будущих управленческих работников, которые в перспективе могут занять руководящие должности на различных уровнях аграрного производства. В данном случае понятие «управленческий потенциал» определяет главным образом молодежь, которая проходит обучение в образовательных учреждениях различного уровня. Речь, прежде всего, идет об аграрных образовательных учреждениях. Однако в предельно широком значении управленческий потенциал АПК составляют и те учащиеся школ, которые связывают свои жизненные планы с работой в сельском хозяйстве.

Таким образом, управленческий кадровый потенциал АПК представляет собой совокупность уже востребованных практикой кадров и тех ресурсов, которые могут быть применены при определенных обстоятельствах в отдаленной или ближайшей перспективе.

Взаимосвязь всех аспектов понятия управленческого кадрового потенциала АПК дает нам основание рассматривать процесс его формирования как единство двух составляющих: во-первых, планируемый и регулируемый *подбор* будущих кадров управления всех уровней, то есть *селекция, рекрутирование и мотивирование управленческих кадров АПК*; во-вторых, *професси-*

ональное развитие уже действующих работников.

Подбор кадров приобретает сегодня первостепенное значение, особенно в условиях кадрового «голода», который испытывают многие предприятия. Не следует рассматривать подбор как просто нахождение подходящего человека для выполнения конкретной работы. Необходимо учитывать профессиональную компетентность кандидата, его опыт, личные качества, которые позволят ему успешно вписаться в корпоративную культуру организации [4,С.-261].

Селекция и рекрутирование – два направления, ориентированные на отбор управленческих кадров. При этом используются специальные методики, которые учитывают систему деловых и личностных характеристик, охватывающих следующие группы качеств:

- уровень знаний и опыт работы (наличие квалификации, соответствующей занимаемой должности, знание основ управления производством, стаж работы);

- отношение к труду (чувство личной ответственности за порученное дело, трудолюбие, личная дисциплинированность и требовательность к соблюдению дисциплины другими);

- организаторские способности (умение организовать систему управления, умение организовать свой труд, владение передовыми методами руководства);

- умение работать с документами и информацией (умение коротко и ясно формулировать цели, умение составлять деловые письма, четко формулировать поручения);

- морально-этические черты характера (честность, добросовестность, принципиальность, уравновешенность, выдержанность и др.) [3,С.-320-321].

Процессы селекции и рекрутирования являются своеобразным решетом, благодаря которому в системе управления АПК остаются высокопрофессиональные специалисты.

Формирование управленческого кадрового потенциала АПК в настоящее время становится невозможным без четкого кадрового планирования. Кадровое планирование направлено как на удовлетворение запросов производства, так и на обеспечение интересов сотрудников и общества в целом. Планирование оптимальной численности руководителей сельскохозяйственных предприятий необходимо для того, чтобы снизить в агропромышленном комплексе установку на выпуск прежнего, уже устоявшегося объема специалистов, а так же сократить отток высококвалифицированных кадров в другие отрасли народного хозяйства. Своевременное планирование позволит избежать в дальнейшем финансовых и временных затрат на подготовку требуемого управленческого персонала. Кадровое планирование в агропромышленном комплексе реализуется посредством осуществления целого ряда взаимосвязанных мероприятий, объединенных для комплексной работы по формированию эффективного и высокомотивированного управленческого кадрового потенциала. Анализ проблем формирования управленческого кадрового

потенциала АПК невозможно без рассмотрения профессиональной мотивации.

Вопросы профессиональной мотивации работников к управленческой деятельности в агропромышленном комплексе относятся к числу не только важных, но и сложных. Проведённый нами социологический опрос экспертов (работников департамента АПК Белгородской области)[5], показал, что основными мотивами, влияющими на выбор управленческой деятельности, являются мотивы престижа (50 %). На вопрос «*Какие мотивы, на Ваш взгляд, преобладают сегодня при поступлении специалиста в органы управления АПК?*» мнения экспертов распределились следующим образом:

- мотивы обеспечения (связаны с ориентацией на максимальную материальную выгоду) – 25 %;

- мотивы призвания (связаны с ориентацией личности на самореализацию) – 15 %;

- мотивы престижа (обусловлены осознанием общественной значимости конкретного вида труда) – 50 %;

- затруднились ответить – 10 %. Мнение экспертов можно считать объективным и отражающим реальное состояние вопроса, поскольку эксперты обладают профессиональным опытом, располагают достоверной информацией, а так же участвуют в реализации кадровой политики.

В настоящее время пристальное внимание уделено мотивации студентов к работе в аграрном секторе экономики и в органах управления агропромышленным комплексом. Одним из способов мотивации молодёжи к сельскохозяйственному труду является осуществление профессиональной ориентации. В результате проведения мероприятий в области профессиональной ориентации произошло повышение уровня престижности сельскохозяйственного труда. Это нашло своё подтверждение в нашем исследовании, по результатам которого большинство современных студентов выбирает карьеру управленца для возможности собственной реализации, а уже затем для материального благополучия. В проведённом нами социологическом исследовании [6] на вопрос «*Для чего Вам нужна карьера управленца?*» большинство (62,67 %) выпускников Белгородской государственной сельскохозяйственной академии ответили – «возможность реализовать себя». Следовательно, можно утверждать, что формирование аппарата высоко профессиональных управленцев, в первую очередь, зависит от условий качественной подготовки специалиста и от условий реализации полученных знаний и умений, а затем от материальной мотивации.

В связи с быстрыми темпами развития экономики страны и в частности сельскохозяйственного производства, специалисты и руководители предприятий АПК нуждаются в постоянном профессиональном развитии.

Профессиональное развитие – это процесс приобретения специалистом новых знаний, которые впоследствии он будет использовать в профессиональной деятельности. Важной составляющей профессионального развития современного управленца является непрерывное профессиональное образование. Оно включает в себя: подготовку, переподготовку, дополнительное

профессиональное образование, являющееся в условиях рыночной экономики императивом повышения конкурентоспособности, а так же повышение квалификации не только через сеть формальных образовательных учреждений, но и в процессе повседневной производственной деятельности [1, С. 194].

Эволюция АПК в настоящее время осуществляется быстрыми темпами, и учебные программы не всегда соответствуют современным требованиям обучения, образовательные учреждения не всегда успевают учесть новые вызовы, что негативно отражается на состоянии управленческих аграрных кадров. Более половины работающих специалистов и руководителей АПК, имея длительный опыт работы, не всегда могут сориентироваться в новых условиях рыночной экономики и поэтому постоянно нуждаются в повышении уровня знаний, переподготовке или дополнительном профессиональном образовании. Это подтверждается результатами социологических исследований, проведённых в 2005 и в 2010 гг. [5, 6], в ходе которых были опрошены специалисты и управленцы сельскохозяйственных предприятий. На вопрос «Считаете ли Вы необходимым повышать уровень своих знаний?» 97,33 % опрошенных в 2005 г. специалистов АПК ответили положительно. Практически все управленцы (95,79 %), опрошенные в 2010 г., на вопрос «Испытываете ли Вы потребность в профессиональном развитии?» также ответили утвердительно. Среди областей знаний, в которых они хотели бы повысить свой профессиональный уровень, оказались: управление персоналом, новые информационные технологии, экономика и финансы, законодательство и юриспруденция, а также иностранные языки. Следовательно, установка на профессиональное развитие остается в течение пяти лет стабильной.

Профессиональное развитие управленческих кадров – многоэтапный сложный процесс приобретения профессиональных знаний, умений и управленческих навыков, которые являются необходимым компонентом формирования профессионализма управленческих кадров.

Таким образом, для прогрессивного развития современного агропромышленного комплекса необходима эффективно действующая система управления, укомплектованная высокопрофессиональными управленческими кадрами. Для решения существующей проблемы, по нашему мнению, необходимо создание эффективно действующей программы формирования управленческого кадрового потенциала, а так же организация единого профессионально-компетентного подхода в подготовке управленческих кадров нового поколения, которые необходимы в связи с внедрением в сельскохозяйственное производство инновационных технологий.

Список литературы

1. Долгушкин, Н.К. Трудовой потенциал российского села: состояние и перспективы. Монография. [Текст] / Н.К. Долгушкин. – М., 2004. – 312 с.
2. Журавлёв, П.В. Словарь понятий и определений. Персонал / П.В. Журавлёв, С.А. Карташов, Н.К. Маусов, Ю.Г. Одегов. – М., 1999. – 512 с.

3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов. – М., 2002. – 456 с.

4. Погодина, Г.В. Обязательный курс профессионала кадровой работы. Для начинающего HR- специалиста. [Текст] / Г.В. Погодина. – Новосибирск, 2009. – 384 с.

5. Социологическое исследование. Состояние кадрового потенциала АПК Белгородского региона / декабрь 2004 – март 2005 гг. Исследование проведено автором.

6. Социологическое исследование. Состояние кадрового потенциала АПК Белгородского региона / июнь – август 2010 г. Исследование проведено автором.

Рецензенты:

Ельникова Галина Алексеевна, д.с.н., профессор кафедры гуманитарных и социально-экономических наук АНО ВПО «Белгородский университет кооперации, экономики и права», г. Белгород.

Данакин Николай Семёнович, д.с.н., профессор кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова, г. Белгород.