

УДК 33

***ПРОБЛЕМА ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ В АГРОПРОМЫШЛЕННОМ
КОМПЛЕКСЕ***

Ширина Ю.В.

студент,

Белгородский государственный технологический университет им. В. Г.

Шухова,

Белгород, Россия

Шавырина И.В.

канд. соц. наук, доцент,

Белгородский государственный технологический университет им. В. Г.

Шухова,

Белгород, Россия

Аннотация: В статье дан анализ статистических данных органов управления агропромышленных комплексов в субъектах Федерации. Рассматриваются направленность мер государства на механическое увеличение объемов подготовки специалистов для работы в аграрном секторе.

Ключевые слова: текучесть кадров, сельское хозяйство, агропромышленный комплекс, статистические данные, кадровое обеспечение.

***PROBLEM OF PERSONNEL TRAFFICKING IN THE AGRO-INDUSTRIAL
COMPLEX***

Shirina J. V.

student,

Belgorod state technological University. V. G. Shukhov,

Belgorod, Russia

Shavyrina I. V.

cand. soc. sci., Associate Professor,

Belgorod state technological University. V. G. Shukhov,

Belgorod, Russia

Abstract: The article gives an analysis of statistical data of the management bodies of agro-industrial complexes in the subjects of the Federation. The focus of the state measures on the mechanical increase in the training of specialists for work in the agrarian sector is considered.

Keywords: turnover of personnel, agriculture, agro-industrial complex, statistical data, staffing.

Несмотря на быстрые темпы развития экономики, сельское хозяйство было и остается одной из ведущих ее отраслей. Сельское хозяйство обеспечивает народные массы жизненно необходимыми продуктами питания и сырьем в целях производства потребительской продукции [1]. Общество во все времена проявляло потребность в подобного рода товарах, даже на сегодняшний день спрос покупателей на готовую продукцию приблизительно на 70-75% (в зависимости от сезона) обеспечивается сельскохозяйственными товарами [3].

Актуальное функционирование российских организаций отражает тот факт, что формирование качественного и высококомпетентного кадрового состава, гарантирующего показательную результативность трудовой деятельности – ключевой момент в определении успешности агропромышленного производства и его положения на рынке [2].

На сегодняшний день отмечается направленность мер государства на механическое увеличение объемов подготовки специалистов для работы в аграрном секторе, однако набор кадров агропромышленных предприятий остается открытым из-за низкого притока квалифицированного персонала [5]. Этому сопутствует ряд причин [4]:

- 1) экономическая неустойчивость аграрного сектора;
- 2) невостребованность профессии среди молодежи;
- 3) неспособность хозяйств обеспечить необходимые материальные затраты;
- 4) слабая разработанность действующих методов оценки необходимых знаний и компетенций в области сельского хозяйства;
- 5) преимущественно высоковозрастной состав персонала;
- 6) слабо развитая инфраструктура сельской местности.

Анализ статистических данных говорит о том, что численность жителей сельской местности уменьшается с каждым годом, а скорость протекания этого негативного явления только увеличивается. Сегодня жители сельской местности ориентированы на поиск более высокооплачиваемых рабочих мест в городах. К примеру, лишь 35% занятых инженеров являются специалистами, имеющими диплом о высшем образовании [6]. Это доказывает занятие рабочих мест преимущественно неквалифицированным персоналом.

Основываясь на актуальных статистических данных органов управления агропромышленных комплексов в субъектах Федерации, на предприятиях сельскохозяйственной промышленности функционируют менее 20% выпускников ВУЗов по соответствующим специальностям, причем значительная их часть покидает предприятие после первых лет работы [2]. Отсюда определяется высокая текучесть персонала предприятий сельскохозяйственной отрасли, а органы управления агропромышленных комплексов не предпринимают каких-либо мер по ее избежанию.

Сложившаяся ситуация в аграрном секторе требует притока молодых квалифицированных специалистов. Ведь именно молодежь с ее энтузиазмом, инициативностью и высоким желанием быть конкурентоспособной на рынке труда способна не только устранить нехватку высококомпетентного персонала, но и вывести данный сектор экономики на новый уровень развития [4].

Предприятиям необходимо создавать все условия для продуктивной работы, предъявлять конкретные требования к соискателям, становиться

прямыми заказчиками для учебных заведений [1]. Нужно формировать стабильные отношения ВУЗов и агропромышленных предприятий, увеличивать объемы целевых программ, организовывать прохождение практик и стажировок на базе предприятия, выделять стипендии за счет будущего работодателя. Так, будет поддерживаться партнерство образовательной сферы и бизнес-структур, направленное на подготовку квалифицированного персонала для задействования его в агропромышленных комплексах.

Преследуя перечисленные выше цели, мы предлагаем [5]:

1) минимизировать налоги на закупку средств, необходимых в целях обучения персонала;

2) обеспечить налоговыми льготами предприятия, снабжающие образовательные учреждения оборудованием, с которым необходимо будет взаимодействовать поступившим работникам на предприятие в целях упрощения данного процесса;

3) обеспечить налоговыми льготами предприятия, которые занимаются практической подготовкой учащихся или вносят какой-либо вклад в привлечение молодежи на работу в агропромышленные комплексы.

Реализация данных предложений поспособствует вовлечению в эти мероприятия большого количества предприятий. Нужно максимально модернизировать агропромышленный сектор, чтобы добиться снижения в нем текучести персонала. Одним из методов решения этой задачи является формирование системы мониторинга трудовых ресурсов и отбора претендентов при помощи современных информационных технологий [1]. В сети Интернет понадобится сформировать базу, которая будет объединять образовательные учреждения, предприятия, научно-исследовательские центры и институты. Это приведет к тому, что станет возможным проводить оценку и подбор специалистов с широким диапазоном охвата (вплоть до масштаба государства), оперативный мониторинг актуальных потребностей рынка человеческих ресурсов на предмет востребованности квалификации в конкретном

направлении, замещение вакантных должностей посредством создания базы предложений работников и работодателей.

Таким образом, в современное время отмечается высокая текучесть кадров в агропромышленном секторе, а так как он является незаменимым для потребителей, то требуется незамедлительное решение данной проблемы. Решения можно достичь путем реализации направлений модернизации кадрового обеспечения предприятий агропромышленных комплексов.

Библиографический список

1. Голубков Е.П. Анализ текучести кадров на предприятии // Менеджмент в России. 2006. №4. С.23-29.
2. Гольцов А. В. Методы снижения текучести кадров // Маркетинг. 2006. № 2. С.39-43.
3. Долбунов А.А. Текучесть кадров – основная проблема предприятий // Маркетинг. 2006. № 12. С.57-64.
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.: Инфра-М, 2008. 283 с.
5. Ребрин Ю.И. Основы экономики и управления производством. Таганрог: ТРТУ, 2002. 516 с.
6. Gulei I.A., Smolenskaya O.A., Shavyrina I.V., Shapovalova V.A. Conceptual bases of formation client-oriented organizational culture of the high school // Journal of Advanced Research in Law and Economics. 2015. Т. 6, № 3. С. 551-559.