

Таиров Т.А.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ КАЗАХСТАНА - ВАЖНОЕ УСЛОВИЕ СОКРАЩЕНИЯ РИСКОВЫХ СИТУАЦИЙ

T.A. Taipov

ATTRACTION AND FASTENING YOUNG SPECIALIST IN RURAL TERRAIN KAZAKHSTAN - AN IMPORTANT CONDITION OF THE REDUCTION RISK SITUATION

УДК: 631.38.113

О мерах социальной поддержки работников АПК, принятых в Республике Казахстан для закрепления молодых специалистов на селе, имеющих высокий профессиональный уровень, обладающих экономической, правовой и информационной грамотностью, обеспечивающих стабильное развитие сельского хозяйства, совершенствование системы непрерывного образования сельхозпроизводственных кадров, повышение их мотивации к труду и профессиональному росту, предупреждение и снижение рисков в агропромышленном производстве.

Ключевые слова: агропромышленное производство, закрепление молодых кадров сельскохозяйственного профиля, социальная обеспеченность, инновационно-образовательные программы, модели управленческих систем, конкурентоспособность, предупреждение и снижение рисков.

About measure of social support workman of agricultural industry complex in Republic Kazakhstan for fastening young specialist on settle, having high professional level, possessing economic, legal and information literacy, providing stable development of the agriculture, improvement of the system of the unceasing formation agricultural personnel, increasing their motive to labour and professional growing, warning and reduction risk in agri-industry production.

Keywords: agropromyshlennoe production, fastening the young personnel settle-agricultural profile, social suply, innovation-educational programs, models of the management systems, competi-tion, warning and reduction risk.

Высокоэффективное и стабильное развитие сельскохозяйственного производства во многом зависит от обеспеченности отрасли специалистами требуемого профиля высокого класса. Рыночная экономика, жесткая конкурентная среда, инновационные технологии выдвигают новые требования к профессиональному составу производственных кадров и специалистов, уровню их квалификации.

В Казахстане за последние годы принимаются активные меры по решению вопросов развития социально-трудовых отношений в республике, позволившие своевременно и гибко реагировать на ситуацию, складывающуюся на сельском рынке труда, реально поддерживать продуктивную занятость населения по регионам, регулировать обеспеченность профилирующих отраслей экономики кадрами - профессионалами, предупреждения и снижения ситуаций, связанных с высокой степенью риска [1].

Однако, несмотря на наметившиеся сдвиги, формирующийся сельский рынок труда характеризуется проблемой кадрового дефицита. Состояние

обеспеченности сельского хозяйства кадровыми ресурсами не удовлетворяет как по количеству, так и по качеству. В ныне действующих сельхозформированиях не хватает специалистов с высшим и средним профессиональным образованием. Занижена роль агрономов, зоотехников, ветеринарных врачей, инженеров-механиков, инженеров-электриков и т.д.

Из-за низкодородности и ущемленности в социально-культурно-бытовых условиях низок уровень закрепляемое молодых специалистов в сельской местности. Особенно это заметно в социально отсталых, территориально отдаленных с низкой плотностью и людностью населения районах республики, а также в регионах, в которых преимущественное развитие получают крестьянские хозяйства. Прекращение сколько-нибудь заметного притока молодых специалистов-аграриев в село резко повышают рискованные ситуации в агропромышленном производстве.

Важным стимулирующим фактором, обеспечивающим приток молодых кадров - выпускников аграрных учебных заведений в село и закрепление их в сельской местности является их материальная заинтересованность. Самая низкая оплата труда в сельском хозяйстве среди других сфер экономики страны, отставание социальной инфраструктуры на селе по сравнению с городом, падение престижности сельскохозяйственного труда, привлекательности для профессиональных и технически грамотных кадров значительно увеличивают социальные и производственные риски в сельской местности.

В сложившейся ситуации по обеспеченности сельскохозяйственного производства квалифицированными кадрами необходимо принятие специальных проектов, реализация которых обеспечит приток в село на добровольной основе молодых специалистов - выпускников профессиональных учебных заведений, повышенную их мотивацию жить и работать в сельской местности по полученной специальности.

В нашей республике имеется положительный опыт по притоку молодых специалистов для работы в сельской местности В ТОО "Курты" Жамбыльского района Алматинской области - это возрастание пребывающих по сравнению с убывающими. Текучесть среди рабочих кадров и кадров-специалистов с профессиональным образованием отсутствует. Для их закрепления в хозяйстве принимаются активные меры. Прежде

всего - это обеспеченность жильем, своевременно выплачиваемая заработная плата, неограниченность в содержании скота в личной собственности, выдача зернофуража, отпуск мяса, муки по низким ценам, а также оказание работникам хозяйства других видов единовременной материальной поддержки.

В настоящее время в Казахстане реализуется Закон РК от 24 декабря 2008 г., № П1-1У ЗРК "О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты по вопросам социальной поддержки и стимулирования работников социальной сферы СНП" [2]. По данным Министерства сельского хозяйства, молодым специалистам социальной сферы села государство оказывает единовременную помощь в размере 70 МРП, льготный кредит на приобретение жилья сроком на 15 лет со ставкой 0,01%, а также повышение на 25% должностных окладов.

Механизм формирования и регулирования рынка труда должен постоянно совершенствоваться в увязке с новыми требованиями рыночного метода хозяйствования, структурной перестройкой и институциональными преобразованиями в экономике. При этом следует признать, что приоритетами в развитии аграрного образования являются обеспечение его доступности для сельской молодежи, подготовка квалифицированных кадров соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособных на сельском рынке труда, заинтересованность работать в сфере сельскохозяйственного производства.

Ситуация на быстроменяющемся динамичном рынке образовательных услуг подталкивает вузы к радикальным преобразованиям, в соответствии с новыми требованиями, предъявляемыми к образованию в условиях конкуренции. Однако нельзя не отметить, что в настоящее время кадровая политика в сфере профессиональной подготовки и трудоустройства молодых специалистов имеет ряд негативных факторов, а именно:

- несовершенство системы отбора студентов при приеме;
- не проводится регулярно развернутый анализ потребности предприятий АПК в специалистах, в связи с этим сегодняшние выпускники не всегда востребованы по полученным специальностям;
- сельскохозяйственная отрасль - одна из низкооплачиваемых с низким уровнем трудоустройства выпускников аграрных специальностей;
- престижность работы в сельском хозяйстве крайне низкая из-за недостаточной социальной защищенности и зачастую неудовлетворительных социально-бытовых условий для специалистов.

Вместе с тем аграрный сектор обозначен в качестве "локомотива" экономики страны, поскольку в эффективной реализации государственной аграрной политики кадровое обеспечение - неотъемлемое условие. При этом для молодых специалистов сельского хозяйства дополнительным

стимулом для работы в сельской местности является реализация программы льготного микрокредитования, цель которой привлечение молодых специалистов сельскохозяйственного и ветеринарного профиля для работы в сельской местности, предоставление им дополнительных мер по обустройству и работе. Кредит предоставляется в размере до 400,0 тыс. тенге (процентная ставка - 9,5% годовых) для приобретения домашнего скота на срок не менее трех лет.

Для решения проблем закрепления молодых специалистов на селе существует несколько путей: снижение налогов на работодателей, расширение квотирования рабочих мест для молодежи, организация сезонных работ, развитие молодежного предпринимательства.

В качестве основных направлений подготовки специалистов для аграрного сектора экономики страны считаем необходимой разработку комплексной инновационно - образовательной программы, основными этапами которой являются:

- формирование системы подготовки социально и профессионально мобильных и конкурентоспособных специалистов на базе функционирования образовательно-научно-производственного кластера. При этом университет на основе профессиональных достижений, с учетом опыта образовательной и научно-исследовательской деятельности, увеличивает качество подготовки специалистов, объемы и направления научно-производственной деятельности. Вуз в рамках создания кластера становится центром новых интеллектуальных и научных технологий, способных влиять на развитие аграрного образования и науки, оптимизацию агропромышленного производства, учебной, научно-производственной, педагогической, экспериментальной, материально-технической базой для формирования эффективного кадрового потенциала АПК;

- создание моделей управленческих процессов, современных технологий и методик для формирования системы профессиональной компетенции будущих специалистов, выработка у них умения не только гибко адаптироваться к быстро изменяющимся внешним условиям, но и моделировать процессы, прогнозировать результаты.

Обобщив выше изложенное, нами разработаны предложения по привлечению и закреплению специалистов аграрного профиля и кадровому обеспечению АПК в целом:

- повышение госзаказа на подготовку кадров из числа сельской молодежи с 30 до 50% по сельскому хозяйству и ветеринарным специальностям; обязательная отработка специалистов, получивших образование в рамках госзаказа по квотам из сельской местности, на предприятиях АПК на сельских территориях не менее 3 лет;
- ежегодное увеличение грантов на подготовку кадров сельскохозяйственных и ветеринарных специальностей за счет республиканского бюджета на 15%, местных бюджетов - на 20%;

предоставление молодым специалистам сельского хозяйства, прибывшим на работу в село льготных кредитов на приобретение жилья и ведение домашнего хозяйства, формирование системы сопровождения специалистов в период их адаптации в производственной и социальной среде

- разработка программы по работе с кадрами, целями которой должны стать:

- формирование обновленной, соответствующей рами, призванной обеспечить агропромышленный комплекс Казахстана кадровым потенциалом, способным эффективно работать в новых экономических условиях;

- обеспечение широкого доступа сельской молодежи к образовательным ресурсам аграрного профиля, максимального приближения образовательной системы к интересам и потребностям предприятий АПК;

- создание организационных, экономических, социальных и правовых условий подбора, подготовки, переподготовки и повышения квалификации сельскохозяйственных кадров, трудоустройства и закрепления их в сельской местности;

- совершенствование и повышение эффективности системы целевой контрактной подготовки сельскохозяйственных специалистов на базе учебных заведений республики аграрного профиля;

- формирование системы базовых хозяйств АПК по различным направлениям производства для организации практического обучения студентов учебных заведений аграрного профиля, а также введение обязательного распределения на работу выпускников вузов (бюджетный и целевой набор) в сельскую местность;

- увеличение государственных единовременных денежных выплат в размере в зависимости от статуса учебного заведения, которые могут быть использованы на строительство или покупку жилья в сельской местности;

- проработав в сельскохозяйственном предприятии района по специальности не менее 3-х лет, молодой специалист должен быть признан нуждающимся в улучшении жилищных условий, а также иметь не менее 30% собственных (заемных) средств, государство субсидирует до 70% стоимости нового жилья;

- создание центров содействия развитию малого и среднего бизнеса в сельской местности;

- рассмотрение областными органами управления возможности внеочередного предоставления земельных участков под индивидуальное жилищное строительство молодым семьям, проживающим в сельской местности, а также для ведения личных подсобных хозяйств;

- для удовлетворения потребности молодых специалистов в объектах социальной инфраструктуры (детские сады, школы) целесообразно проведение паспортизации населенных пунктов в обеспеченности социально-бытовыми, культур-

ными и другими условиями, создающими привлекательность сельской территории и сделать эту информацию доступной для тех, кто планирует работать и жить на селе.

Нами произведен расчет затрат на 2015 год. Потребность в специалистах сельского хозяйства Казахстана на данный период составляет 21566 человек, размер выплаты единовременного подъемного пособия 1,9 млрд. тенге; социальная поддержка для приобретения жилья - бюджетный кредит -17,3 млрд. тенге. Кроме того, молодому специалисту - выпускнику следует предоставлять на месте его фактического пребывания на постоянную работу, земельные участки для ведения личного подсобного хозяйства из расчета 0,25 га на богарных и 0,15 га - на орошаемых землях в частную собственность бесплатно. Ежегодное количество выпускников с высшим образованием за 2011-2015 гг. составит 22505 чел.; среднего звена - 11130 чел., начального звена - 66285 чел., по всем категориям форм обучения в среднем за год -99920 человек.

В целях комплексного решения всех проблем формирования и рационального использования кадрового потенциала села, поддержки притока молодых специалистов - выпускников аграрных специальностей в село, закрепления их в сельской местности целесообразно создать под эгидой Министерства сельского хозяйства Республики Казахстан и Министерства образования и науки РК Координационный Совет.

Таким образом, механизм формирования и регулирования рынка труда должен постоянно совершенствоваться в увязке с новыми требованиями к рыночным методам хозяйствования и институциональными преобразованиями в экономике. При этом приоритетами в развитии аграрного образования являются обеспечение его доступности для сельской молодежи, подготовка квалифицированных кадров соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособных на сельском рынке труда, заинтересованность их работы в сфере сельскохозяйственного производства и смежных с ним отраслях экономики, что позволит прогнозировать трудовые ресурсы в аграрном секторе, их эффективную занятость, оптимизировать социальные отношения, минимизировать риски - факторы потенциальных потерь, максимально быстро провести оценку сложившейся ситуации, с учетом возможных рисков ситуаций в будущем.

Литература:

1. Проект, разработанный Молодежным крылом "Жас Отан" народно-демократической партии "Нур Отан" "С дипломом-в село!".
2. Закон РК от 24 декабря 2008 г., № П1-1У ЗРК "О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты по вопросам социальной поддержки и стимулирования работников социальной сферы СНП".

Рецензент: д.э.н., профессор Касенов К.Р.