

Исраилов А.

**КВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ КАДРЫ – ОСНОВА
ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ РЕСУРСОВ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
В УСЛОВИЯХ КОНКУРЕНТНОГО РЫНКА**

A. Israilov

**SKILLED PERSONNEL IS A BASIC OF OPERATION
AND EFFICIENT USE OF MANUFACTURING RESOURCES IN THE KYRGYZ
REPUBLIC IN A COMPETITIVE MARKET**

УДК: 631.1:331.1 (575.2)

Рассмотрена структура кадров в аграрном производстве. Сформулированы цели и задачи стоящие перед квалифицированными специалистами для адаптации сельскохозяйственного производства к рыночным условиям и к инновационным процессам.

Ключевые слова: руководители, специалисты, повышение квалификации, аграрная реформа, рыночные отношения.

We consider the structure of personnel in agricultural production. Formulated goals and objectives were in front of qualified personnel to adapt agricultural production to market conditions and innovation.

Key words: managers, professionals, professional development, agrarian reform, market relations.

Специалисты разного профиля в сельском хозяйстве – неоценимый человеческий (трудо-вой) ресурсный потенциал, от которого прежде всего, зависят эффективность использования других производственных ресурсов. Чем выше их квалификация, тем лучше востребованы они в условиях рыночной экономики. Главное качество сельскохозяйственных кадров – управленцев, это чувство нового, инициативность, целеустремленность, профессионализм, экологическая этика, предпринимательство, умение вести деловые переговоры, экономическая подготовка, организаторские способности и др. Кадры управления – самый дорогой товар в рыночных отношениях.

Реализация эффективных механизмов государственного регулирования и саморегулирования агропромышленного производства (ресурсов) во многом зависят от кадров, в первую очередь работающих в областных, районных управлениях сельского хозяйства, непосредственно в крестьянских (фермерских), кооперативных и других формах хозяйствования, от их умения адаптироваться к рыночным условиям и к инновационным процессам.

До экономической реформы в агропромышленном комплексе Кыргызстана, специалисты и руководители хозяйств занимались разработкой плана производства и экономических показа-

телей по производственным подразделениям, ежемесячно анализировали выполнение этого плана и изыскивали резервы снижения затрат (материальных и трудовых) на производство продукции с целью снижения её себестоимости и роста производительности труда.

В условиях рынка перед управленцами аграрной сферой стоят совершенно иные задачи. Прежде всего, необходимо постоянно изучать потребности рынка в продуктах и товарах, т.е. осуществлять мониторинг рынка затем необходимо правильно, определить объемы производства. Учитывая, что ситуация на рынке быстро меняется, нужно постоянно искать наиболее выгодные и новые рынки сбыта. Сбыт продукции во много зависит от её качества, внешнего вида, упаковки, сроков поставки продукции на рынок, уровня предлагаемых цен.

Реализация эффективных механизмов государственного управления и регулирования во многом зависит от кадров, в первую очередь работающих в республиканских, областных и районных управлениях сельского хозяйства, непосредственно в сельхозпредприятиях, крестьянских (фермерских) хозяйствах, в службе агросервиса, от их умения адаптироваться к инновационным – рыночным процессам.

Руководители, специалисты и кадровые работники республиканского, регионального и районного масштабов в системе агропромышленного комплекса в условиях рыночных отношений необходимо знать:

- методы разработки и формирования комплексных целевых программ, обеспечивающих привлечение внешнего капитала, включая стартовый пуск антикризисных инновационных инвестиционных программ саморазвития АПК;
- организацию системы саморазвивающихся подсистем АПК района с учетом минимизации их совокупных издержек и ресурсных потерь;

- организацию экономического агросервиса, включая ресурсосбережение, при минимуме бюджетного финансирования;

- пути повышения инновационной активности сельских товаропроизводителей;

- направления реорганизации системы управления сельским хозяйством и возможные схемы реконструкции финансовой системы района;

- способы повышения производственно – финансовой результативности законотворческой деятельности для конкретных условий хозяйствования;

- методы обеспечения социальной защиты населения в кризисной обстановке;

- районная система управления особенно должна заниматься практической деятельностью, уметь использовать инструменты для выявления узких мест в производстве, нормативную базу для формирования комплексного плана жизнеобеспечения района, включая программы его гарантированного само обеспечения продовольствием и ресурсами.

Реформирование аграрного сектора существенно изменило функции специалистов, руководителей крестьянских (фермерских) и других форм хозяйств. Соответственно должно претерпеть преобразования и система переподготовки и повышения квалификации кадров сельскохозяйственного производства. Ведущее место в ней должно занять изучение инновационных технологий и механизмов их реализации на основе бизнес планирования и развития рыночных отношений, чрезвычайно важно формировать у специалистов и руководителей хозяйств системное мышление в понимании требований рынка, качеству продукции, её ассортименту, её коммерческим направлениям, её продвижению.

Для реализации этой цели руководителям хозяйств в рациональном и эффективном использовании производственных ресурсов необходимо знать конъюнктуру рынка, соотношения спроса и предложения, знать способы доставки товаров к потребителю, стоимость транспортных услуг, условия хранения продукции, особенности упаковки, обеспечение тарой, организация рекламы, заключение договоров, контрактов и т.д.

Как известно за период экономической реформы в республике было создано 315 тыс.

субъектов (2006 г.), в том числе 106 государственных, 1448 – коллективных, 1240 – коопера-

Таблица 1.

Занятость в сельскохозяйственном производстве, тыс.чел.¹

	2000г.	2001г.	2002г.	2003г.	2004г.	2005г.	2006г.
Всего занято в экономике	1768,4	1787,0	1813,6	1930,5	1991,2	2077,1	2096,1
в т.ч. в сельском хозяйстве	938,4	944,5	934,6	834,2	773,9	799,0	760,0
Структура, %							
Всего занято в экономике	100	100	100	100	100	100	100
в т.ч. в сельском хозяйстве	53,0	52,9	52,0	43,2	38,9	38,5	36,3

тивных хозяйств, 48 – акционерных обществ и 313,1 тыс. крестьянских (фермерских) хозяйств. Например, в 2000 г. в сельском хозяйстве работали 938,4 тыс. чел., или 53,0% от общей численности занятого населения в республике, а в 2006 г. соответственно стало 760,0 тыс. чел. 36,3% (табл.1).

Чтобы квалифицированно управлять всеми этими субъектами и организованно направлять большую массу работников для эффективного использования производственных ресурсов необходимо иметь достаточное количество управленцев, специалистов и т.д. Аграрная реформа и развитие рыночных отношений в экономике обуславливают необходимость формирования особого управленческого мышления, носителями которого являются руководители всех уровней – менеджеры.

Практика сельскохозяйственного производства показывает, что настоящий руководитель – менеджер это человек одаренный, обладающий высокими интеллектуальными способностями, имеющий свою точку зрения при принятии решений. Его этические ценности высоки, он достаточно хорошо умеет организовывать коллектив. Хороший руководитель часто не желает делегировать свои полномочия подчиненным, боясь риска и не вполне доверяя им. Умение выслушивать подчиненного и создавать обстановку, позволяющую работникам полностью раскрыть свой потенциал – хорошее качество руководителя.

Таким образом, в современных условиях аграрному сектору необходим специалист широкого профиля – инновации оный менеджер, готовый к организационно экономи-

ческой, управленческой, технологической, внешнеэкономической, финансовой и научно – консультационной деятельности.

Наши исследования показывают, что значительная часть нынешних руководителей в своей деятельности используют в основном авторитарные методы, им присущ авторитарный стиль управления. Экономические методы управления применяет меньшая часть нынешних руководителей из-за недостаточного знания рыночных отношений.

Реформирование АПК существенно изменило функции и руководителей и специалистов. Соответственно должно перетерпеть преобразование и система переподготовки и повышения квалификации кадров. Ведущее место в ней должно занять изучение инновационных технологий и механизмов их реализации на основе бизнес – планирования. Кроме того, по мере становления и развития рыночных отношений, чрезвычайно важно формировать у специалистов системное мышление в понимании требований рынка к качеству продукции, её ассортименту, упаковке и коммерческим аспектам в её продвижении.

Современный специалист должен в совершенстве знать тонкости коммерческой, а часто и внешнеэкономической деятельности. Уметь работать с ценными бумагами, владеть вопросами налогообложения, кредитования, сбыта и т.д. Специалист любого ранга и специальности не справится с огромным объемом работы без компьютера. Особенно необходим он для моделирования конкретных экономических ситуаций и выбора из многих вариантов наиболее приемлемого. Они должны уметь пользоваться пакетом прикладных компьютерных программ и владеть приемами составления несложных собственных программ для персонального компьютера. Однако все эти аспекты деятельности специалистов только начинают формироваться в системе сельскохозяйственного производства.

Менеджер – специалист хозяйств должен знать не только общую характеристику ситуации в аграрном секторе, но и методы проведения маркетинга, аудита, разработки финансовых планов выхода из неблагоприятных экономических состояний предприятия. Он должен в совершенстве владеть методами рационального и эффективного использования имеющихся производственных ресурсов, планирования и разработки программ гарантированного самообеспечения хозяйства продовольствием и средствами его воспроизводства при минимуме ввоза ресурсов извне.

Современный менеджер должен обладать и иметь следующие качества:

- способность управлять собой;
- разумные личные ценности;
- четкие личные линии;
- упор на постоянный личный рост;
- навык решить проблемы;
- изобретательность и способность к инновациям;
- высокая способность влиять на окружающих;
- знание современных управленческих подходов;
- способность руководить;
- умение обучать и развивать подчиненных;
- умение формировать и развивать эффективные рабочие группы и т.д.

В ходе экономических реформ в аграрном секторе в условиях жесткой конкуренции одни хозяйства успешно работают и добиваются хороших и эффективных результатов, другие – терпят убытки и находятся на грани банкротства. Все эти явления закономерны для рыночной экономики. Эти обстоятельства представляют особые специфические требования к организаторским способностям, предпринимательским качествам людей, призванных выполнять управленческие функции. Мировая практика показывает, что такими способностями и качествами обладает лишь каждый десятый, вступающий в трудовую и производственную деятельность. Но реализация этих данных происходит не сама по себе, автоматически, а лишь после соответствующего обучения и повышения квалификации кадров.

Настало время, когда человеческий капитал должен быть включен и в наше определение богатства, так как научно и практически доказано, что образование является существенным фактором благоприятного влияния на экономику и на все сферы жизни любого общественного строя и формации.

Аграрная реформа и переход к рыночным отношениям требует подготовки и переподготовки как работников массовых профессий, фермеров, работников среднего звена, так и кадров высокой квалификации со статусом специалистов, гибко ориентирующихся во всех сложностях рынка. Поэтому, не случайно в концепции «О стратегии социально – экономического развития Кыргызской Республики» особо подчеркивается, что рыночной экономике нужны кадры, которые понимали бы как действуют конкурентные цены, имели представление о способах повышения производительности труда и

качества производимой продукции, а также о маркетинговой системе управления.

Следовательно, серьезной проблемой в новых условиях хозяйствования для АПК является подготовка работников рыночных структур – фермеров, сельских коммерсантов, предпринимателей и менеджеров, то есть специалистов на которых в будущем возлагаются большие надежды в деле обеспечения населения продовольствием, а промышленности – сырьем. Следует отметить то, что подготовка кадров для АПК республики до настоящего времени ведется разобщено в разных министерствах и ведомствах. Так подготовка рабочих массовых профессий производится в сельских профессионально – технических училищах, которые находятся в ведении Министерства труда и социальной защиты республики, руководители и специалисты среднего звена готовятся в сельскохозяйственных техникумах Министерства сельского, водного хозяйства и перерабатывающей промышленности, а высококвалифицированные специалисты высшее образование получают в разных университетах, которые находятся в ведении Министерства образования и науки. По этому, не случайно поднимаются вопросы о необходимости интеграции работы по подготовке кадров в рамках СПТУ и сельскохозяйственных техникумов и аграрного университета.

Многоуровневая структура среднего, профессионального и высшего образования вводилась в соответствии с Законом Кыргызской Республики «Об образовании» с целью более полной реализации интеллектуального потенциала, повышения общего уровня образованности населения Кыргызской Республики, мобильности и гибкости системы общекультурной, научной и профессиональной подготовки специалистов применительно к быстроизменяющимся потребностям экономики и рынка труда, расширения возможностей высшей школы в удовлетворении культурно – образовательных и профессиональных запросов личности с учетом зарубежного опыта развития высшей школы и международной стандартной классификации образования, принятой ЮНЕСКО.

Всем известно, что самая большая армия работников для сельского хозяйства подготавливается в системе профессионально – технических училищ. Например, до приобретения независимости республики 1990 – 1991 гг. подготовка высококвалифицированных рабочих кадров осуществлялось в 115 ПТУ, в

том числе 70 из которых производили обучение учащихся для работы в сельском хозяйстве.

Как правило, ПТУ были расположены почти в каждом крупном населенном пункте республики и подготавливали молодых людей региона для рабочих мест, которые находились в пределах этого района, обучение состояло из узкопрофильного практического обучения: водитель, механизатор, оператор, доения, электрик, сварщик и т.д. обучающимся в ПТУ была гарантирована работа, обычно пределах района, где они жили и в тех хозяйствах где были заняты их семьи. Обучение в ПТУ как правило проходило, в течение одного, двух и трех лет. Многие профтех училища имели достаточную учебную материально – техническую базу, квалифицированных преподавателей с большим практическим опытом.

С переходом на рыночные отношения, с принятием закона об образовании специально была разработана программа реформирования системы профессионального образования республики. С учетом международного опыта переработана значительная часть учебных планов и программ, введена аккредитация училищ, поэтапная аттестация учащихся. Подготовка рабочих кадров переведена на договорную основу между профессиональными училищами и предприятиями, производится набор в основном на контрактной основе. Более дифференцированными стали сроки обучения.

Поэтому, учебные планы по ряду профессий требуют дальнейшей существенной корректировки, прежде всего в сторону увеличения времени на овладение приемами и навыками работы по избранной рабочей специальности. И в тоже время в большинстве профессиональных училищах нет современной учебно – материальной базы. В то же время имеющийся в учебных мастерских станочный парк и оборудование, транспорт и сельскохозяйственная техника материально и морально устарела, а в ряде случаев используется недостаточно эффективно.

Многие училища не имеют достаточных площадей земли под учебные хозяйства, в том числе у 7 сельских училищ они вообще отсутствуют, что не позволяет практически существенно повышать эффективность обучения.

Педагогическое и профессиональное мастерство части преподавателей и мастеров производственного обучения ныне не соответствует современным требованиям, почти половина из них годами не повышали квалификацию, не всегда компетентны в новых рыночных условиях занимаются подготовкой кадров.

По определению сотрудников комитета Европейского Сообщества ТАСИС некоторые училища могут быть использованы как районная база для службы обучения фермеров. В то же время они считают, что училища должны активно заниматься курсами по переподготовке.

Профессиональные училища должны иметь четко определенные задачи, которые бы отличали их от других форм образования. Реализация этих задач сельского профессионально – технического образования предусматривает:

- дальнейшее развитие и совершенствование системы, формы и методов обучения;
- интегрирование общеобразовательного обучения с производственным;
- укрепление учебно – производственных баз с ПТУ, создание современных учебных хозяйств для овладения профессиональными, техническими и технологическими формами организации труда;
- перепрофилирование в случае необходимости ряда действующих училищ на подготовку кадров для перерабатывающей и других отраслей агропромышленного комплекса.

Интеграция сельского профессионально – технического и средне специального образования учебных заведений позволяет повысить

уровень квалификации, а следовательно конкурентоспособность выпускников на рынке труда, сократить время на профессиональную подготовку.

Несомненным преимуществом такой интеграции является гибкое реагирование на изменение спроса на рынке труда, обеспечение перепрофилирования профессий, переход на индивидуальную и мелкогрупповую формы обучения и переподготовки кадров.

В целях своевременного и планомерного обучения государственных, коллективных, крестьянских хозяйств и других предприятий квалифицированными рабочими кадрами и предпринимателями обязать управление профтехобразования при министерстве труда и социальной защиты совместно с соответствующими министерствами, государственными комитетами и главами областных, районных и городских государственных администраций обеспечивать ежегодное прогнозирование потребности агропромышленного комплекса в квалифицированных рабочих основных профессиях, предпринимателях, а также приоритетных направлений по переобучению безработных.

Литература:

1. Статистические сборники Кыргызстана в цифрах за 2005-2008 г.г. – Бишкек 2008 – 81 с.

Рецензент: д.э.н., профессор Исраилов М.