

Мотивационный аспект в планировании и прогнозировании трудовых ресурсов для сельского хозяйства

Васильева Н.О., доцент, канд. техн. наук, ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ,
Институт экономики и управления АПК

Киселева У.М., магистрант, ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ,
Институт экономики и управления АПК

Аннотация. В статье выявлена роль мотивации в планировании и прогнозировании трудовых ресурсов для сельского хозяйства. Представлены способы исследования потребностей трудовых ресурсов сельского хозяйства. Сформулированы рекомендации по совершенствованию программы повышения обеспеченности сельского хозяйства трудовыми ресурсами с учетом значимости мотивационного фактора.

Ключевые слова: сельскохозяйственное производство, трудовые ресурсы, внутренний маркетинг, потребности, мотивация.

The motivation aspect in planning and forecasting of a manpower for agriculture

Vasilyeva N.O., associate professor, candidate of technical Sciences,
FSBEI HE Krasnoyarsk SAU, Institute of Economics and management AIC

Kiseleva U.M., masterstudent, FSBEI HE Krasnoyarsk SAU,
Institute of Economics and management AIC

Annotation. In the article, the motivation role in planning and forecasting of a manpower for agriculture is revealed. Ways of a research of requirements of a manpower of agriculture are presented. Recommendations about improvement of the program of increase in security of agriculture with a manpower taking into account the importance of motivator are formulated.

Keywords: agricultural production, manpower, internal marketing, requirements, motivation.

В условиях финансово-экономического кризиса стабильное развитие сельскохозяйственного производства требует формирования трудовых ресурсов соответствующего количества и качества. В связи с этим государство заинтересовано в повышении уровня профессионализма и сохранении подготовки специалистов для отрасли.

Не смотря, что общее количество выпускников в целом по России снижается, отмечена положительная тенденция роста выпускников среднего и высшего звена сельскохозяйственных специальностей, при снижении – рабочих (табл. 1). Эта тенденция соответствует инновационной направленности отрасли, проявление заинтересованности государства. Но только одного предложения бюджетных мест оказывается недостаточно даже на этапе поступления в сельскохозяйственное учебное заведение [3].

Таблица 1

Выпуск рабочих и специалистов для отраслей сельского хозяйства

Выпуск	Единица измерения	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Квалифицированные рабочие и служащие	тыс. чел.	47,1	43,1	41,0	37,2	31,8	28,2
	% от выпуска	8,11	8,34	8,48	8,53	7,89	7,65
Специалисты среднего звена	тыс. чел.	17,642	15,25	14,871	15,663	18,259	17,476
	% от выпуска	3,29	3,15	3,27	3,88	4,37	4,25
Бакалавры, специалисты и магистры	тыс. чел.	35,1	33,3	32,4	35,2	32,1	45,6
	% от выпуска	2,98	2,88	2,88	3,32	2,98	4,10

Спрос на сельскохозяйственные специальности нередко реализуется абитуриентом по остаточному принципу. Наиболее востребованными специальностями в 2015 году являлись направления, связанные с экономикой и управлением (25,3% от числа всех заявлений, конкурс – 495 человек на 100 мест) [2].

Еще более негативной для отрасли является ситуация трудоустройства

выпускников. При наличии постоянной потребности в специалистах, что отражено на сайте практически любого Министерства сельского хозяйства территорий, трудоустройство в отрасль находится на очень низком уровне и по Красноярскому краю, и по всей стране.

На начало 2016 года удельный вес молодых руководителей и специалистов выпуска отчетного года, принятых на работу в сельскохозяйственные организации, по всей России, составляет 13,9% от общего числа принятых на работу, по Сибирскому федеральному округу – 10,3%, по Красноярскому краю – 3,7%. В регионе удельный вес молодых специалистов в 2016 году значительно ниже, чем в предшествующие ему десять лет (рис. 1).

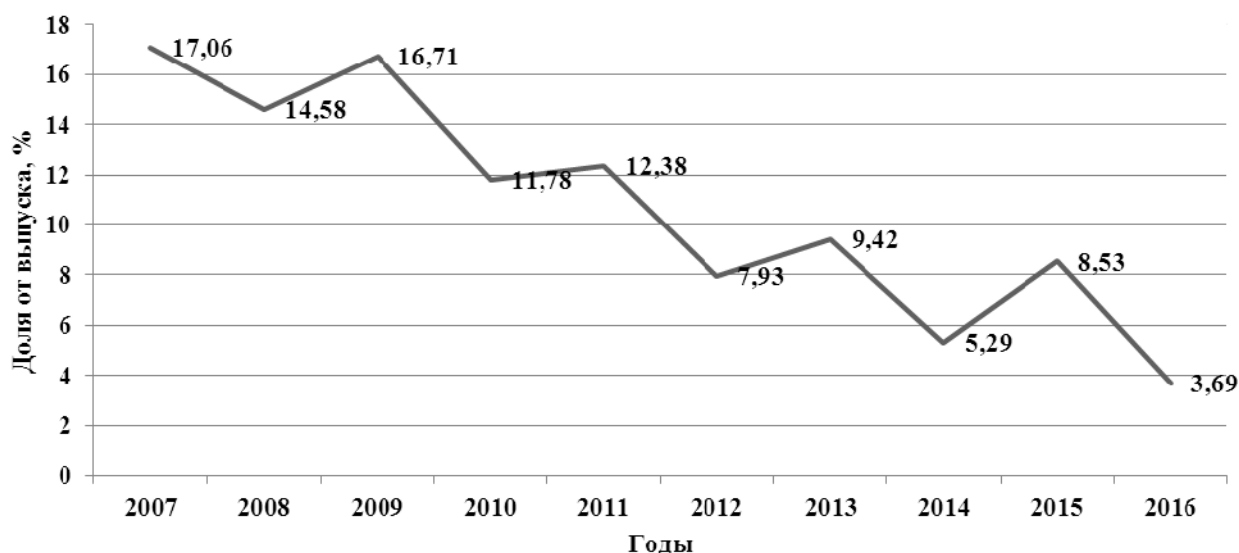


Рис. 1 – Динамика численности молодых руководителей и специалистов, принятых на работу в сельскохозяйственные организации [3]

В то же время удельный вес выпускников Красноярского края, принятых на должности работников, массовых профессий, составляет всего 0,4% от общего числа принятых на работу (рис. 2). В сравнении с 2007 годом их удельный вес сократился на 4,6%. Динамика может свидетельствовать как о совершенствовании производства и росту производительности труда (положительный момент), так и сокращении сельскохозяйственного производства (негативный фактор).

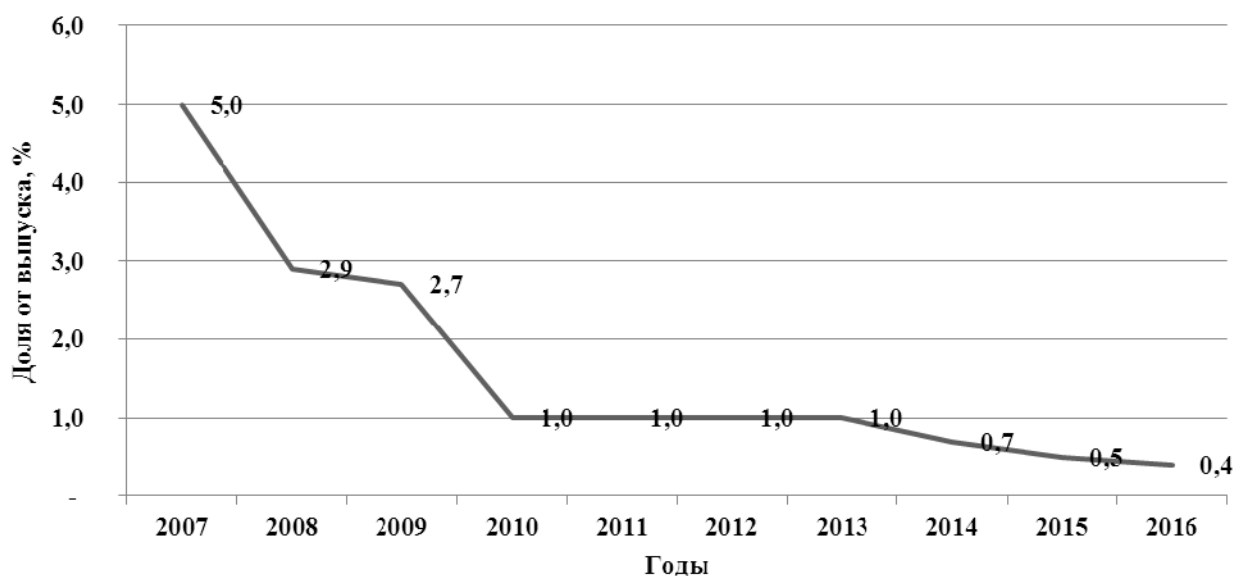


Рис. 2 – Динамика численности выпускников, принятых на работу на должности работников массовых профессий [3]

Отсутствие мотивации к сельскохозяйственному труду и жизни в сельской местности (территории) является основным фактором, препятствующим выбору молодежью специальностей сельскохозяйственной специализации, или последующему трудоустройству в областях либо не имеющих точек соприкосновения с сельским хозяйством, либо частично применяющих полученные профессиональные знания, например, на предприятиях пищевой промышленности, ветеринарных клиниках города и др.

Современные теории мотивации, основанные на результатах психологических исследований, доказывают, что действие человека, а в нашем случае построение жизненной стратегии (личной, семейной) напрямую определяется именно потребностями. Лучше понять нужды и потребности человека позволяет пирамида Маслоу и его идея иерархии потребностей.

Считаем, что формирование мотивации к труду в сельском хозяйстве в первую очередь следует начинать с направленного формирования потребности «принадлежности» у учеников начальных ступеней обучения сельской общеобразовательной школы. Это возможно в рамках внеклассных мероприятий, направленных на формирование интереса учеников к сельскохозяйственному труду, уважительного отношения к труженикам села и

гордости за свою малую Родину. Завершающим этапом на школьном уровне может быть стимулирование поступления в вуз на отраслевые направления по результатам участия в школьно-вузовских олимпиадах, проектах, конференциях, что подтверждает положительный опыт Красноярского ГАУ.

Перечислим наиболее важные показатели, взаимоувязывающие мотивационный аспект потенциальных работников и цели государства [1]:

- численность обучающихся и выпускников аграрных образовательных учреждений. Примеры мотивов, предусматриваемых государством, и влияющих на изменения в данном показателе: предоставление бюджетных мест и социальных выплат, связанных с получением высшего образования на контрактной основе;

- размер заработной платы в сравнении с отраслями производства и внутри сельского хозяйства. Примеры мотивов: выплаты молодым специалистам заработной платы, составляющей не менее двух минимальных размеров оплаты труда, установленных федеральным законодательством;

- численность и качественный состав работников сельскохозяйственного производства. Примеры мотивов: оплата услуг основного и дополнительного профессионального образования работников с использованием дистанционных форм обучения; со стороны государства – более эффективные формы пенсионного обеспечения, дифференцированные по категориям работников сельского хозяйства; достойный размер оплаты труда;

- показатели инфраструктуры села. Примеры мотивов: предоставление социальных выплат на строительство или приобретение жилья; сохранение малокомплектных общеобразовательных школ; развитие системы медицинского обслуживания, культурно-досуговой работы в сельской местности по принципу не «потребитель идет к услуге», а качественная услуга гарантированно будет доставлена сельхозтруженнику, что особенно актуально для удаленных сельских территорий.

Анализ статистических показателей во взаимоувязке с мотивами, обуславливающими согласие (или отсутствие интереса), позволит не только

дать частичный ответ на вопрос «Почему популярность сельскохозяйственного труда на низком уровне?», но и указать слабые места и обозначить направления для изменения ситуации, возможно, принятия определенных мер на государственном уровне.

Использование для прогнозирования, а тем более планирования трудовых ресурсов сельского хозяйства только статистических данных представляется слишком общим и недостаточно практико-ориентированным. Планирование на уровне разработки целевых программ должно опираться на информацию, получаемую с использованием инструментов маркетинга.

Наиболее доступным и результативным особенно в отношении категории молодежи инструментом исследования потребностей выступает анкетирование, включающее обязательно вопросы «с открытым ответом».

Результат анкетирования используется для планирования и прогнозирования трудовых ресурсов как информационный поток «снизу» для учета особенностей территорий, а также получения усредненной обобщенной картины по отрасли. Ряд показателей, которые получают на уровне организаций (например, удовлетворенность заработной платой) и официальная отчетность организаций, косвенно отражается в государственной статистике.

Проанализируем такой мотивационный фактор, как размер средней заработной платы в сельском хозяйстве Красноярского края, сопоставив ее с зарплатой в экономико-правовой сфере; в пищевых производствах, где выпускники сельскохозяйственных специальностей могут реализовать себя в городе, применив приобретенные в образовательном учреждении знания, умения и навыки (таблица 2).

В 2016 году размер средней заработной платы в сельском хозяйстве по Российской Федерации составил 57,2%, по Сибирскому федеральному округу – 56,8%, по краю – 51,2% от размера средней заработной платы по всем видам экономической деятельности. Средняя заработная плата в сельском хозяйстве Красноярского края составляет 51,2% от средней по краю, что также ниже аналогичного показателя по Российской Федерации и по Сибирскому

**Средняя заработная плата в сельском хозяйстве и других отраслях
(за январь-декабрь 2016 год)**

Вид деятельности	Ед. изм.	Размер средней заработной платы		
		РФ	СФО	Красноярский край
1 Все виды экономической деятельности	Руб.	36745,7	31383,2	38361,3
2 Сельское хозяйство				
Размер средней заработной платы	Руб.	21026,6	17817,7	19623,4
Уровень от размера средней зарплаты по всем видам экономической деятельности	%	57,2	56,8	51,2
3 Деятельность в области экономики, права, управления предприятием, аудита				
Размер средней заработной платы	Руб.	68763,7	37976,8	38677,6
Уровень от размера средней зарплаты по всем видам экономической деятельности	%	187,1	121	100,8
4 Производство пищевых продуктов				
Размер средней заработной платы	Руб.	28291,9	23232,3	22930,1
Уровень от размера средней зарплаты по всем видам экономической деятельности	%	77	74	59,8

Федеральному округу. Такое материально положение сельского труженика не может быть стимулом для привлечения потенциальных кадров в исследуемую сферу, заинтересованности молодых специалистов в трудоустройстве на сельскохозяйственных предприятиях.

Анализ только одного показателя мотивации позволяет конкретизировать вопросы, на которые следует акцентировать внимание государственных, отраслевых органов управления и руководителей организаций.

Представляется, что задача-минимум – доведение уровня заработной платы в сельском хозяйстве Красноярского края до уровня среднего значения этой отрасли по России.

Следующий уровень мотивационного фактора «материальное обеспечение» – сопоставимость размера заработной платы в сельскохозяйственной сфере с заработными платами работников других жизненно-значимых производств. Обеспечение такого уровня доходов, может достигаться иными формами материального или косвенного стимулирования. Формы стимулирования, применяемые на настоящий момент, должны быть

усовершенствованные организационно и скорректированы в денежном выражении в соответствии с потребностями потенциальных сельскохозяйственных работников и зависимости от потребности сельскохозяйственного производства в работниках. В их числе: полная или частичная оплата образования на условиях «возврата» специалиста в организацию, при необходимости – доставка до места работы служебным транспортом; господдержка стоимости жилья, материальные выплаты специалистам при возвращении из города в село. Показательный пример в этом направлении Красноярский край, где «почти вся стоимость жилья (90%) компенсируется из краевого, федерального и муниципального бюджетов. В других регионах господдержка составляет 70%»¹.

В качестве «дополнительной мотивации для прихода в АПК уже опытных, состоявшихся профессионалов в Красноярском крае специалистам за переезд в сельскую местность заплатят по 300 тысяч рублей». К методам косвенного стимулирования, практически не рассматриваемым для сельскохозяйственного производства в условиях ограниченных перспектив роста по должностной вертикали, следует рассматривать повышение профессиональной компетентности при параллельном инновационном обновлении производства; немаловажен фактор – создания условий для желающих вести личное подсобное хозяйство и т.п.

Анализ численности принятых молодых специалистов и рабочих, массовых профессий агропромышленного комплекса на работу в сельскохозяйственные предприятия Красноярского края выявил очень низкий процент трудоустроенных выпускников аграрных образовательных учреждений, который во много раз меньше, чем по России и СФО.

Отмечено, что механизм мотивации к сельскохозяйственному труду должен основываться на результатах исследования потребностей в трудовых ресурсах, причем не только в количественном разрезе, но с учетом

¹ Краевое правительство заплатит специалистам в области сельского хозяйства по 300 тысяч рублей за переезд в деревню [электронный ресурс]. – Режим доступа. – URL: <http://krasnews.com/news/9080/>.

потребностей в квалифицированных специалистах. Такой подход не может быть реализован быстро, поскольку потребует и дополнительных финансовых ресурсов, и их перераспределения на всех уровнях организации сельхозпроизводства в направлении инновационных форм ведения хозяйства (технологическая составляющая), за счет сокращения численности подготавливаемых кадров при повышении их профессиональной компетентности.

В работе выявлены способы исследования потребности в трудовых ресурсах сельского хозяйства:

- анализ официальной статистической информации;
- использование такого инструмента маркетинга, как проведение эффективного «прогнознаправленного» анкетного опроса, направленного на выявление доминирующих потребностей как фактических, так и потенциальных кадров сельского хозяйства;
- мониторинг всех предпринятых мер и их совмещенный анализ – «статистика – мотивационный фактор».

Библиографический список

1. О государственной поддержке субъектов агропромышленного комплекса края: закон Красноярского края от 21.02.2006 N 17-4487 (ред. от 19.12.2013) // Консультант Плюс. [электронный ресурс]. – Режим доступа. – URL: <http://www.consultant.ru>

2. Самые востребованные специальности // Красноярское региональное общественное движение в защиту интересов граждан «Наше право». [электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: http://pravonashe.ru/analitika1/samye_vostrebovannye_specialnosti/.

3. Федеральная служба государственной статистики [электронный ресурс]. – Режим доступа. – URL: <http://www.gks.ru/>.

Reference

1. On state support of the subjects of the agro-industrial complex of the territory: the law of the Krasnoyarsk Territory of 21.02.2006 N. 17-4487 (as amended on 19.12.2013) // Consultant Plus. [electronic resource] Access mode. – URL: <http://www.consultant.ru>

2. The most popular specialties // Krasnoyarsk regional public movement in protection of interests of citizens «Our right». [electronic resource] – Access mode. – URL: http://pravonashe.ru/analitika1/samye_vostrebovannye_specialnosti/ .

3. Federal state statistics service [electronic resource] – Access mode – URL: <http://www.gks.ru/>.

4. The regional government will pay experts in the field of agriculture 300 thousand rubles for moving to the village [electronic resource]. – Access mode – URL: <http://krasnews.com/news/9080/>.