

УДК 631.158:658.310.82(476)

## **Методика комплексной оценки качественного состава работников сельскохозяйственных организаций**

### **Введение**

Технико-технологическое переоснащение сельскохозяйственной отрасли, осуществляемое путем создания наукоемких производств и внедрения прогрессивных технологий, подразумевает обеспечение аграрных структур квалифицированными кадрами, имеющими соответствующий уровень профессиональной подготовки. Наличие достаточного количества высококлассных специалистов является одним из условий повышения эффективности работы агропромышленного комплекса, выполнения им стратегических задач белорусского государства.

Вопросам, связанным с повышением качества кадров, посвящены труды многих отечественных и зарубежных исследователей [1, 2, 3, 4, 5, 6, 9]. Научный интерес к данной теме обусловлен ориентацией отечественной экономики на развитие интеллектуальной составляющей и повышением требований к характеристикам персонала (уровню профессиональной подготовки и личностно-деловым качествам). С учетом этого существует необходимость поиска новых подходов к оценке качественного состава работников сельскохозяйственных предприятий, позволяющих формировать оптимальную структуру персонала, соответствующую современному уровню развития производственных отношений.

### **Материалы и методы**

Информационной базой исследования послужили данные, содержащиеся в сводных годовых отчетах сельскохозяйственных организаций Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь, а также Комитета по сельскому хозяйству и продовольствию Могилевского облисполкома. При проведении исследования использовались следующие методы: диалектический, монографический, системного и статистического анализа, расчетно-конструктивный.

### **Основная часть**

Положения, касающиеся обеспечения сельскохозяйственной отрасли высококвалифицированными работниками, содержались в отечественных отраслевых программах «Кадры 2006–2010 годы» и «Кадры 2011–2015 годы». В ходе их реализации были созданы предпосылки для развития кадрового потенциала сельского хозяйства (в частности, повышения уровня квалификации персонала). Если в 2006 г. доля работников АПК с высшим образованием составляла 7,4%, то в 2015 г. она выросла до 10,3%. Несмотря на это, в отечественном агропромышленном комплексе значение данного показателя является недостаточно высоким для эффективного хозяйствования. Необходимость решения этой проблемы обусловила включение положений об улучшении кадровой ситуации в сельском хозяйстве в Государственную программу развития аграрного бизнеса в Республике Беларусь на 2016–2020 годы.

Эффективным инструментом для решения соответствующих задач является использование сведений, полученных при проведении системной комплексной оценки качественного состава работников сельскохозяйственных организаций, позволяющее:

формировать актуальную и содержательную базу данных о кадровом обеспечении АПК;

прогнозировать развитие рынка аграрного труда, учитывая спрос на рабочую силу и ее предложение;

корректировать кадровую стратегию аграрной отрасли.

Проведенные исследования позволили установить, что в настоящее время отсутствует научно обоснованная система оценки качества сельскохозяйственных работников, основанная на комплексном подходе. Использование последнего подразумевает учет и оценку всех характеристик персонала (не только профессиональных и квалификационных, но и личностно-деловых). Принятие их во внимание обеспечивает гармоничное формирование и полноценное развитие качественной составляющей трудового потенциала работников аграрных предприятий, способствуя тем самым повышению конкурентоспособности последних.

В этой связи нами разработана методика комплексной оценки качественного состава работников сельскохозяйственных организаций. В ее основу положен алгоритм, предполагающий оценку: профессиональной структуры работников (применительно к профессиям и должностям); квалификационной структуры персонала (уровня образования и профессионального стажа); половозрастной структуры работников; профессиональных компетенций, личностных и деловых качеств (см. рис. 1).

С целью формирования сбалансированной структуры персонала, соответствующей уровню развития производственных отношений, нами разработана блочная схема комплексной оценки качественного состава работников, позволяющая провести системный анализ половозрастной и профессионально-квалификационной структур, профессиональных компетенций и личностно-деловых качеств. Ее использование обеспечивает получение актуальной информации о персона-



Рис. 1. Алгоритм оценки качественного состава работников сельскохозяйственных организаций

ле и позволяет сформировать расширенную базу данных, необходимую для разработки кадровой стратегии сельскохозяйственного предприятия.

Использование предложенной методики позволит:

- повысить эффективность процесса управления персоналом;
- усовершенствовать процедуры подбора работников на должности;
- разрабатывать программы индивидуального роста сотрудников по результатам диагностики их личностно-деловых качеств;
- повысить уровень профессиональной подготовки персонала.

Для придания процессу оценки комплексного характера соответствующие действия предлагается разделить на описанные далее 4 этапа (блока).

1. Оценка профессионально-квалификационных качеств персонала – изучение соответствия представленным в штатном расписании профессиям и должностям, а также текущим задачам сельскохозяйственной организации. Оценка образовательного уровня и профессионального опыта работников, скорости обновления их состава.

2. Анализ полового состава работников сельскохозяйственной организации, а также их возрастной структуры. Определение соотношения между молодежью и лицами пенсионного возраста с целью прогнозирования степени возрастной сбалансированности коллектива и выявления необходимости ее гармонизации в соответствии с потребностями сельскохозяйственного производства.

3. Анализ кадрового резерва (степени его укомплектованности). Индивидуальная оценка профессиональных и личностно-деловых качеств каждого из резервистов, уровней обновления их знаний, умений, навыков.

4. Оценка компетенций руководителей и специалистов, позволяющая выявить уровни развития необходимых компетенций, а при необходимости – сформировать индивидуальные развивающие программы для более эффективного использования их трудового потенциала.

Оценка каждого из структурных блоков предполагает расчет комплекса показателей, представленных в таблице 1.

Сравнение полученных в ходе расчетов результатов с данными предыдущего периода создает предпосылки для разработки стратегических мер по совершенствованию организационно-экономического механизма управления трудовыми ресурсами. Своевременная реакция на ухудшение качественного состава работников позволит сельскохозяйственным организациям не только трудоустроить лиц, необходимых для осуществления бесперебойного процесса производства продукции высокого качества, но и эффективно использовать материально-технические ресурсы.

Разделение процесса анализа на блоки позволяет сформировать систему взаимосвязанных результатов, необходимых для кадрового планирования и прогнозирования, оптимальной организации труда работников, мотивации и стимулирования их труда.

Предложенная методика комплексной оценки качественного состава персонала сельскохозяйственных организаций имеет прикладной характер. В отличие от разработанных ранее, она базируется на системе оценочных показателей, создающих методологическую основу для формирования стратегии управления трудовыми ресурсами аграрного предприятия. Научная новизна данной методики состоит в систематизации имеющихся оценочных показателей, а также разработке дополнительных, позволяющих расширить методологический инструментарий оценки качественного состава сельскохозяйственных работников.

Оценку компетенций персонала (блок 4) предлагается проводить на основе разработанной нами методики, базирующейся на личностно ориентированном подходе, направленной на выявление и оценку знаний, умений, навыков и способностей сотрудников, составляющих основу их трудового потенциала. Использование данного инструмента позволяет сформировать профессионально-личностный профиль каждого сельскохозяйственного работника с целью наиболее эффективного применения в процессе производства его опыта, способностей, мотивационных установок.

Оценка компетенций осуществляется по следующим взаимосвязанным блокам разработанной нами типовой модели компетенций: блок 1 – знания, блок 2 – умения и навыки, блок 3 – личностные и деловые качества, мотивационные установки, блок 4 – опыт (см. табл. 2). Ввиду большого объема модели представлены только ее отдельные части.

Таблица 1. Структурные блоки комплексной оценки качественного состава работников сельскохозяйственной организации

Блоки	наименования	Показатели		формулы для расчетов
		условные обозначения	По направлениям	
1	Анализ соответствия профессиональной структуры потребностям сельскохозяйственной организации			По направлениям деятельности сельскохозяйственной организации
	Уровень обновления профессиональной структуры	$U_{\text{о.п.с}}$ – уровень обновления профессиональной структуры, %; $K_{\text{н}}$ – количество профессий и специальностей, введенных в штатное расписание за последние 5 лет, ед.; $K_{\text{общ}}$ – общее количество профессий и специальностей в штатном расписании		$U_{\text{о.п.с}} = \frac{K_{\text{н}}}{K_{\text{общ}}} \cdot 100\%$
	Уровень квалификации персонала	$U_{\text{к.п}}$ – уровень квалифицированности персонала, %; $Ч_{\text{в.о}}$ – численность руководителей и специалистов, имеющих высшее образование, чел.; $Ч_{\text{кв.р}}$ – численность квалифицированных рабочих, имеющих 1-й и 2-й классы, чел.; $Ч_{\text{спис}}$ – среднесписочная численность персонала, чел.		$U_{\text{к.п}} = \frac{Ч_{\text{в.о}} + Ч_{\text{кв.р}}}{Ч_{\text{спис}}} \cdot 100\%$
	Уровень практического профессионализма работников	$U_{\text{п.п}}$ – уровень практического профессионализма, %; $Ч_{\text{1}}$ – численность работников, имеющих стаж работы до 1-го года, чел.; $Ч_{\text{спис}}$ – списочная численность персонала, чел.		$U_{\text{п.п}} = \frac{Ч_{\text{1}}}{Ч_{\text{спис}}} \cdot 100\%$
		$Ч_{\text{2}}$ – численность работников, имеющих стаж работы 1–5 лет, чел.		$U_{\text{п.п}} = \frac{Ч_{\text{2}}}{Ч_{\text{спис}}} \cdot 100\%$
		$Ч_{\text{3}}$ – численность работников, имеющих стаж работы 6–10 лет, чел.		$U_{\text{п.п}} = \frac{Ч_{\text{3}}}{Ч_{\text{спис}}} \cdot 100\%$
		$Ч_{\text{4}}$ – численность работников, имеющих стаж работы 11–15 лет, чел.		$U_{\text{п.п}} = \frac{Ч_{\text{4}}}{Ч_{\text{спис}}} \cdot 100\%$
		$Ч_{\text{5}}$ – численность работников, имеющих стаж работы свыше 15-ти лет, чел.		$U_{\text{п.п}} = \frac{Ч_{\text{5}}}{Ч_{\text{спис}}} \cdot 100\%$
	Уровень обновления знаний, умений и навыков работников	$U_{\text{обн}}$ – уровень обновления знаний, умений и навыков работников, %; $Ч_{\text{обуч,1}}$ – численность руководителей и специалистов, прошедших обучение или стажировку за отчетный период, чел.; $Ч_{\text{спис}}$ – списочная численность персонала, чел.		$U_{\text{обн}} = \frac{Ч_{\text{обуч,1}}}{Ч_{\text{спис}}} \cdot 100\%$
	Уровень профессиональной некомпетентности персонала	$U_{\text{п.н}}$ – уровень профессиональной некомпетентности персонала, %; $Ч_{\text{п.н}}$ – численность работников, получивших по результатам аттестации пометку «не соответствует» за последние 5 лет, чел.; $Ч_{\text{пра}}$ – численность работников, отправленных на переаттестацию за последние 5 лет, чел.; $Ч_{\text{спис}}$ – списочная численность персонала, чел.		$U_{\text{п.н}} = \frac{Ч_{\text{обуч,2}}}{Ч_{\text{спис}}} \cdot 100\%$  $U_{\text{п.н}} = \frac{Ч_{\text{п.н}} + Ч_{\text{пра}}}{Ч_{\text{спис}}} \cdot 100\%$

Окончание табл. 1

Блоки	Показатели		формулы для расчетов
	наименования	условные обозначения	
2	Доля молодежи до 30-ти лет в структуре персонала	$D_{м.}$ – доля молодежи до 30-ти лет в структуре персонала, %; $Ч_{м.}$ – численность молодежи до 30-ти лет, чел.; $Ч_{спис.}$ – списочная численность персонала, чел.	$D_{м.} = \frac{Ч_{м.}}{Ч_{спис.}} \cdot 100\%$
	Доля работников в возрасте 31–55 лет в структуре персонала	$D_{р.}$ – доля работников в возрасте 31–55 лет в структуре персонала, %; $Ч_{р.}$ – численность работников в возрасте 31–55 лет, чел.; $Ч_{спис.}$ – списочная численность персонала, чел.	$D_{р.} = \frac{Ч_{р.}}{Ч_{спис.}} \cdot 100\%$
	Доля женщин в структуре персонала	$D_{ж.}$ – доля женщин в структуре персонала, %; $Ч_{ж.}$ – численность женщин, чел.; $Ч_{спис.}$ – списочная численность персонала, чел.	$D_{ж.} = \frac{Ч_{ж.}}{Ч_{спис.}} \cdot 100\%$
	Доля женщин пенсионного возраста в структуре персонала	$D_{п.ж.}$ – доля женщин пенсионного возраста в структуре персонала, %; $Ч_{п.ж.}$ – численность женщин пенсионного возраста, чел.; $Ч_{спис.}$ – списочная численность персонала, чел.	$D_{п.ж.} = \frac{Ч_{п.ж.}}{Ч_{спис.}} \cdot 100\%$
	Доля мужчин в структуре персонала	$D_{муж.}$ – доля мужчин в структуре персонала, %; $Ч_{муж.}$ – численность мужчин, чел.; $Ч_{спис.}$ – списочная численность персонала, чел.	$D_{муж.} = \frac{Ч_{муж.}}{Ч_{спис.}} \cdot 100\%$
	Доля мужчин пенсионного возраста в структуре персонала	$D_{п.муж.}$ – доля мужчин пенсионного возраста в структуре персонала, %; $Ч_{п.муж.}$ – численность мужчин пенсионного возраста, чел.; $Ч_{спис.}$ – списочная численность персонала, чел.	$D_{п.муж.} = \frac{Ч_{п.муж.}}{Ч_{спис.}} \cdot 100\%$
	Средний возраст работников организации	$X_c$ – средний возраст работников предприятия, лет; $n$ – число значений признака (возраста работников); $x_i$ – возраст работников, лет; $f_i$ – число работников, имеющих соответствующий возраст, чел.	$X_c = \frac{\sum_{i=1}^n x_i \cdot f_i}{\sum_{i=1}^n f_i}$
	Уровень укомплектованности кадрового резерва	$У_{кр.}$ – уровень укомплектованности кадрового резерва, %; $Ч_{р.}$ – численность резервистов, чел.; $Ч_{р.д.}$ – число руководящих должностей	$У_{кр.} = \frac{Ч_{р.}}{Ч_{р.д.}} \cdot 100\%$
	Доля работников до 35-ти лет в структуре кадрового резерва	$D_{р.35}$ – доля работников в возрасте до 35-ти лет в структуре кадрового резерва, %; $Ч_{р.35}$ – численность резервистов в возрасте до 35-ти лет, чел.; $Ч_{рез.}$ – численность кадрового резерва, чел.	$D_{р.35} = \frac{Ч_{р.35}}{Ч_{рез.}} \cdot 100\%$
	3	Доля резервистов с индивидуальной оценкой выше среднего балла	$D_{р.и.о.}$ – доля резервистов в структуре кадрового резерва с индивидуальной оценкой выше среднего балла, %; $Ч_{р.и.о.}$ – численность резервистов с индивидуальной оценкой выше среднего балла, чел.; $Ч_{рез.}$ – численность кадрового резерва, чел.
Доля резервистов, направленных на обучение в текущем году		$D_{р.н.о.}$ – доля резервистов, направленных на обучение в текущем году, %; $Ч_{р.н.о.}$ – численность резервистов, направленных на обучение в текущем году, чел.; $Ч_{рез.}$ – численность кадрового резерва, чел.	$D_{р.н.о.} = \frac{Ч_{р.н.о.}}{Ч_{рез.}} \cdot 100\%$
4	Оценка компетенций сельского работника	В соответствии с методикой комплексной оценки компетенций сельского работника (руководителя, специалиста). Представлена в статье фрагментарно	

Примечание. Составлена на основании собственных исследований.



Таблица 2. Типовая модель компетенций сельскохозяйственного работника (фрагмент)

Компетенции	Описания компетенций	Уровни развития компетенций		
		а (начальный – дилетант)	б (средний – консультант)	в (высокий – эксперт)
Блок 1 (знания)				
1. Знания о сельскохозяйственных процессах, особенностях их протекания	Понимание сущности процессов производства сельскохозяйственной продукции, технологий ее выращивания, хранения и переработки, аспектов механизации и автоматизации сельскохозяйственного производства	Поверхностно понимает сущность сельскохозяйственных процессов. Незнаком с техническими инновациями, недостаточно разбирается в особенностях сельскохозяйственных технологий	Достаточно хорошо разбирается в сущности отдельных сельскохозяйственных процессов, знает их особенности и технологии. Имеет представление о технических инновациях	Имеет глубокие знания по всем сельскохозяйственным процессам. Разбирается в технико-технологических инновациях, обладает прочными знаниями по механизации и автоматизации сельскохозяйственного производства
...	...	...	...	...
Блок 4 (опыт)				
1. Опыт по специальности	Умеет исполнять трудовые функции в соответствии с поставленными профессиональными задачами	Не имеет профессионального опыта либо имеет небольшой. Не всегда качественно исполняет трудовые функции, ошибается, слабо мотивирован	Имеет достаточный профессиональный опыт для качественного исполнения трудовых функций, однако теряется в нестандартных ситуациях	Имеет большой профессиональный опыт для качественного исполнения трудовых функций. Разбирается в нюансах выполняемой работы
...	...	...	...	...

Примечание. Составлена на основании собственных исследований.

Каждый из блоков включают набор необходимых для работника сельскохозяйственной организации компетенций, а также уровни развития последних (с подробным описанием). Следует пояснить, что при оценке определенной компетенции необходимо ориентироваться на уровень ее развития, актуальный для конкретной должности. При необходимости методика может быть дополнена и адаптирована в соответствии с условиями работы той или иной сельскохозяйственной организации.

Предложенная модель может использоваться:

при аттестации руководителей и специалистов (для осуществления более тщательной оценки их профессиональных и личностно-деловых качеств, составления характеристик);

в качестве базы при разработке профиля должности, использование которого позволяет четко и ясно представлять, какое лицо соответствует имеющейся вакансии;

при систематической работе с кадровым резервом;

для осуществления деловой оценки персонала.

Разработанная модель включает 3 уровня развития компетенций:

а (дилетант) – наличие только базовых знаний, умений и навыков, отсутствие опыта по тому или иному направлению деятельности, слабое развитие либо отсутствие некоторых деловых и личностных качеств;

б (консультант) – достаточная теоретическая и практическая подготовленность, наличие профессионального опыта, а также тех или иных деловых и личностных качеств;

в (эксперт) – серьезная теоретическая и практическая подготовленность, наличие обширного профессионального опыта, а также комплекса ценных деловых и личностных качеств.

Результаты оценки компетенций работника могут служить основанием для обоснованного повышения его заработной платы, обеспечивающего дополнительное стимулирование труда.

Предложенная методика адаптирована к потребностям кадрового менеджмента сельскохозяйственных организаций. Ее применение предполагает оптимизацию должностных функций с учетом как производственной специфики, так и профессионально-личностных качеств сотрудников, а также гармонизацию их трудовых функций и возможностей.

Анализ компетенций работников, осуществляемый с использованием в качестве показателей профессиональных, квалификационных и половозрастных характеристик, обеспечивает всестороннюю оценку кадрового состава сельскохозяйственных предприятий.

Апробация позволила установить, что важнейшими преимуществами методики комплексной оценки качественного состава работников сельскохозяйственной организации являются:

комплексность, позволяющая проводить всесторонний анализ качеств персонала, вести ежегодный мониторинг, своевременно выявлять проблемы и факторы, негативно влияющие на результаты деятельности работников;

актуальность, подразумевающая ориентацию современного отечественного рынка аграрного труда на качественные характеристики персонала. Данное положение дел обусловлено технико-технологическим переоснащением аграрной отрасли, создающим потребность в высококвалифицированных кадрах, способных эффективно использовать материально-технические ресурсы сельскохозяйственных предприятий;

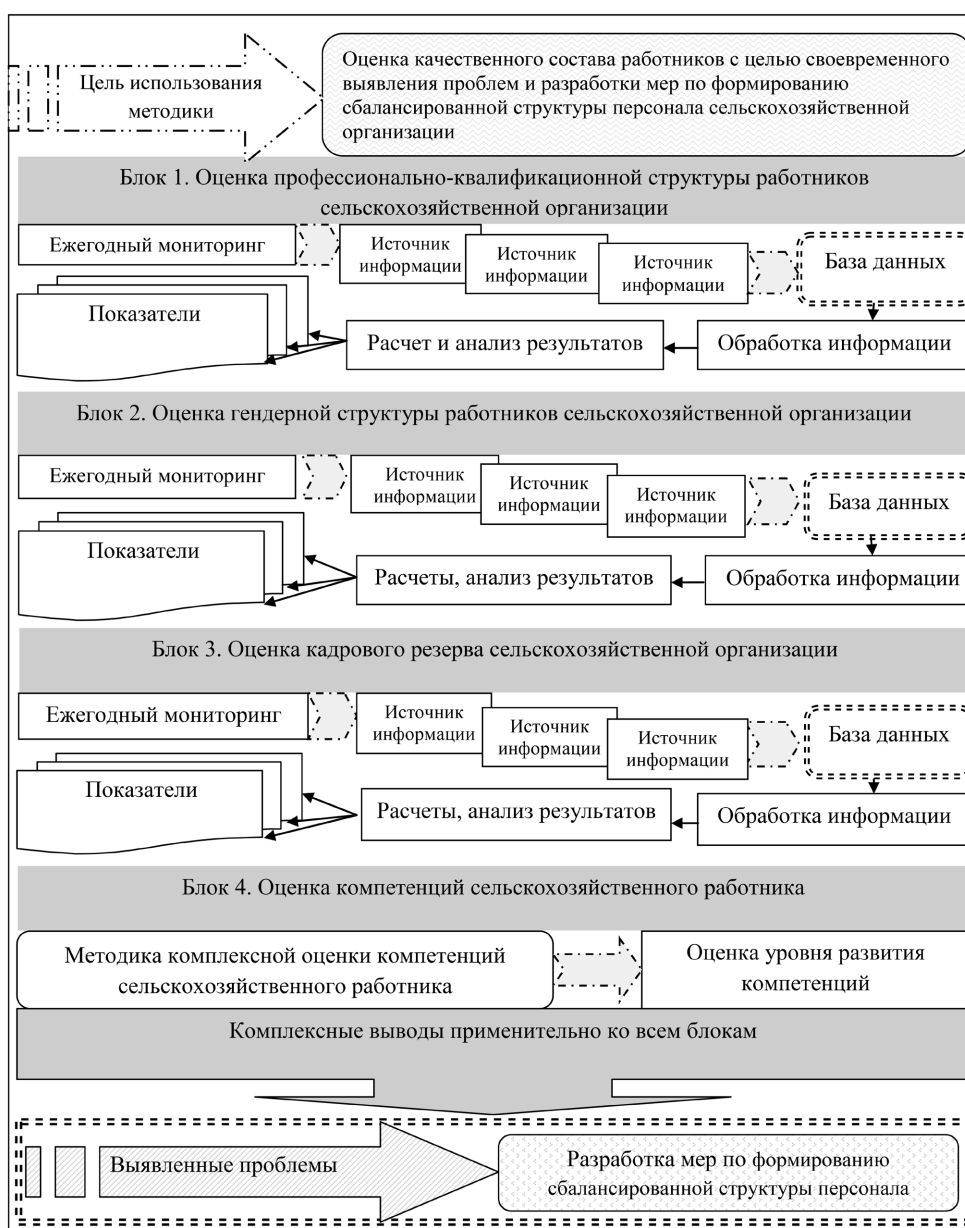


Рис. 2. Методика комплексной оценки качественного состава работников сельскохозяйственной организации

валидность (соответствие и адекватность полученных результатов поставленным целям);  
экономичность (применение методики не связано с существенными затратами денежных средств);  
информативность (возможность формировать по результатам ежегодного мониторинга актуальные и насыщенные информацией базы данных о сельскохозяйственном персонале, используемые для эффективного кадрового планирования).

В графическом виде описываемая методика представлена на рисунке 2.

Апробация методики в сельскохозяйственных организациях Могилевской области позволила оценить профессиональную структуру персонала ряда предприятий. Соответствующие данные представлены в таблице 3.

Таблица 3. **Плановая и фактическая численность работников сельскохозяйственных организаций Могилевской области, чел.**

Должности, профессии	2011 г.		2014 г.		2016 г.		2016 г. к 2011 г., %	
	план	факт	план	факт	план	факт	план	факт
Служащие, всего	7928	7284	7732	7263	6556	6240	82,7	85,7
в том числе руководители и их заместители	459	428	402	379	376	356	81,9	83,2
в том числе главные специалисты	1250	1168	1169	1061	1081	994	86,5	85,1
Специалисты	6219	5688	6161	5823	5099	4890	82,0	85,9
Агрономы	307	260	322	294	275	254	89,6	97,7
Инженеры	560	509	546	509	470	461	83,9	90,6
Зоотехники	283	192	287	233	265	217	93,6	113,0
Ветврачи	414	335	388	328	389	331	92,5	98,8
Ветфельдшеры	161	134	147	118	143	123	88,8	91,8
Прорабы и др.	186	169	160	146	136	130	73,1	76,9
Экономисты	168	153	215	199	176	173	105,0	113,1
Бухгалтеры	1064	1029	1038	1017	880	871	82,7	84,6
Техники-механики	86	66	45	36	61	60	70,9	90,9
Заведующие ремонтными мастерскими, автогаражами	204	178	212	195	168	163	82,3	91,6
Бригадиры в растениеводстве	224	201	146	138	142	138	63,4	68,6
Бригадиры в животноводстве	807	787	677	661	664	651	82,2	82,7
Специалисты по кадрам	214	207	195	190	184	183	85,9	88,4
Иные специалисты	1541	1468	1783	1759	1146	1135	74,4	77,3
Рабочие, всего	35036	33906	32433	31427	29884	29177	85,3	86,0
в том числе трактористы-машинисты, комбайнеры	5139	4792	4779	4518	4436	4320	86,3	90,1
в том числе водители грузовых автомобилей	2209	2064	2154	2036	1934	1874	87,5	90,8
Работники животноводства	15337	14907	13268	12945	12163	11895	79,3	79,8
Операторы машинного доения	3968	3803	3310	3196	3023	2951	76,2	77,6
Иные работники животноводства	10048	9845	8841	8676	8005	7881	80,0	80,0
Рабочие иных профессий	12351	12143	12232	11928	11351	11088	91,9	91,3

Примечание. Составлена по данным Комитета по сельскому хозяйству и продовольствию Могилевского облисполкома.

Анализ численности работников сельскохозяйственной отрасли, проведенный применительно к должностям и профессиям, показал, что в результате проведенных оптимизационных мероприятий уменьшилась плановая потребность в персонале практически всех категорий. Это было обусловлено сокращением затрат живого труда (см. табл. 4).

Таблица 4. **Динамика прямых затрат труда на производство продукции в сельскохозяйственных организациях Могилевской области**

Затраты труда на 1 ц продукции, чел.-ч	2011 г.	2014 г.	2016 г.
Зерно	0,8	0,6	0,8
Молоко	3,0	2,9	2,8
Прирост КРС	18,6	19,2	16,9

Примечание. Составлена по данным сводных годовых отчетов сельскохозяйственных организаций.



Прямые затраты труда на производство сельскохозяйственной продукции с 2011 г. по 2016 г. сократились применительно к молоку и приросту КРС. При этом следует отметить, что в структуре совокупных отраслевых затрат труда доли общепроизводственных и приходящихся на животноводство увеличились соответственно на 2,3 п.п. и 0,4 п.п. Это было связано с тем, что сокращение затрат труда в животноводстве шло медленнее, чем в иных направлениях деятельности. В целом же совокупные затраты труда в сельскохозяйственных организациях за анализируемый период сократились на 29% (см. табл. 5).

Таблица 5. Структура совокупных затрат труда в сельскохозяйственных организациях Могилевской области

Отрасли производства, виды деятельности, виды затрат	2011 г.		2014 г.		2016 г.		2016 г. к 2011 г.	
	тыс. чел.-ч	%	тыс. чел.-ч	%	тыс. чел.-ч	%	%	п.п.
Растениеводство	17321	23,3	14410	23,7	12151	23,0	70,1	-0,3
Животноводство	33964	45,7	28718	47,2	25372	48,0	74,7	2,3
Общепроизводственные затраты в растениеводстве	2339	3,1	1826	3,1	1703	3,0	72,8	-0,1
Общепроизводственные затраты в животноводстве	2703	3,6	2082	3,4	1940	4,0	71,8	0,4
Промышленное производство, ремонтные работы	4346	5,8	3137	5,2	2518	5,0	57,9	-0,8
Услуги капитальному строительству, оказанные работниками основной (сельскохозяйственной) деятельности	396	0,5	253	0,4	167	0,3	42,2	-0,2
Затраты, связанные с реализацией продукции и оказанием услуг на стороне, и прочие	1471	2,0	1159	1,9	1017	1,8	69,1	-0,2
Грузовой автотранспорт, транспортные работы тракторов, живая тягловая сила	5664	7,6	4462	7,3	3938	7,5	69,5	-0,1
Общехозяйственные расходы	6059	8,7	4779	7,8	3933	7,4	64,9	-1,3
Итого	74263	100	60826	100	52739	100	71,0	-

Примечание. Составлена по данным сводных годовых отчетов сельскохозяйственных организаций Могилевской области.

Установлено, что в 2011–2016 гг. введение новых профессий в штатные расписания сельскохозяйственных организаций не осуществлялось. Тем не менее в результате поэтапного технико-технологического переоснащения аграрной отрасли были созданы благоприятные предпосылки для появления ряда инновационных профессий.

К последним относятся:

сельскохозяйственный эколог, занимающийся разработкой и проведением мероприятий по утилизации отходов сельского хозяйства, восстановлению почв, обеспечению производства экологически чистой продукции;

оператор автоматизированной сельскохозяйственной техники, управляющий роботами и беспилотными летательными аппаратами;

агрокибернетик, специализирующийся на информатизации и автоматизации производственных процессов, внедрении соответствующих технологий.

В ходе модернизации сельскохозяйственной отрасли претерпевает изменения и квалификационная структура профильных предприятий. По этой причине в Могилевской области уровень профессиональной подготовки руководящих кадров и специалистов аграрного профиля повысился. С 2008 г. по 2017 г. доля служащих с высшим образованием увеличилась на 10,4 п.п., в том числе руководящих кадров – на 3,1 п.п., главных специалистов – на 12,8 п.п., специалистов – на 12,0 п.п. К районам с высоким квалификационным уровнем руководящих кадров отнесены Бельничский, Бобруйский, Горецкий, Кличевский, Краснопольский, Круглянский, Могилевский, Мстиславский, Осиповичский, Чаусский, Чериковский, Шкловский. Невысокими были удельные доли высококвалифицированных руководящих кадров в хозяйствах Кричевского, Быховского, Хотимского, Славгородского, Костюковичского районов.

В отношении уровня профессиональной подготовки главных специалистов сельскохозяйственных организаций Могилевской области нами установлено, что наибольшими (свыше 80,0%) доли данных лиц, имевших высшее образование, были в Бобруйском и Горецком районах.

Квалификационная структура руководящих кадров и главных специалистов сельскохозяйственных организаций Могилевской области не является оптимальной, поскольку согласно требованиям Единого квалификационного справочника должностей служащих, все работники данной категории должны иметь высшее образование.

Проведенные исследования позволили выявить существенные территориальные различия, касающиеся обеспеченности сельскохозяйственных организаций квалифицированными специалистами. Так, в 2017 г. удельная доля таковых, имевших высшее образование, наибольшей (63,0%) была в Горецком районе, а наименьший (11,0%) – в Славгородском. Кроме того, нами выявлен дефицит квалифицированных специалистов в юго-восточной части Могилевской области, в наибольшей степени пострадавшей от аварии на Чернобыльской АЭС (в Климовичском, Костюковичском, Краснопольском, Кричевском, Славгородском, Хотимском и Чериковском районах).

Что касается квалификационного уровня кадров массовых профессий, то в ходе проведенных в изучаемом регионе исследований нами выявлены 2 тенденции – положительная и неблагоприятная.

Первая из них – существенный рост уровня профессиональной подготовленности сельскохозяйственных рабочих. С 2008 г. по 2017 г. доля трактористов-машинистов, имеющих 1-й класс, увеличилась на 4,6 п.п., работников животноводства – на 5,2 п.п. (в том числе операторов машинного доения – на 13,2 п.п.).

Вторая тенденция – снижение квалификационного уровня рабочих кадров. После 2015 г. доля трактористов-машинистов, имеющих 1-й класс, сократилась на 5,6 п.п., водителей – на 2,9 п.п. В наименьшей степени (на 0,3 п.п.) снизился уровень квалификации работников сферы животноводства, в том числе операторов машинного доения – на 2,8 п.п. С 2015 г. по 2017 г. удельная доля не имеющих класса рабочих животноводческих структур выросла с 66,2% до 70,1%.

В рассматриваемый период среди руководящих кадров и специалистов наибольшей была удельная доля лиц со стажем от 1-го года до 10-ти лет, среди работников массовых профессий – со стажем свыше 10-ти лет. Это свидетельствует о необходимости омоложения персонала, непосредственно занятого в производстве сельскохозяйственной продукции. Особенно интенсивное сокращение доли рабочей молодежи произошло в Краснопольском, Кричевском, Могилевском, Славгородском, Хотимском и Чериковском районах. По состоянию на 01.01.2017 удельная доля лиц в возрасте до 30-ти лет составила 30,1% в структуре служащих и 10,6% – среди работников массовых профессий.

Анализ половой структуры служащих сельскохозяйственных организаций Могилевской области позволил сделать следующие выводы. В структуре персонала доля женщин составляла 59,3%. При этом руководящие должности занимали преимущественно мужчины. Среди специалистов наибольшая удельная доля женщин (38,8%) приходилась на возрастную категорию 30–55 лет. Следует отметить, что в сельскохозяйственных организациях региона женщины также имели профессии и занимали традиционно считающиеся мужскими должности инженеров, прорабов, техникой-механиков, заведующих ремонтными мастерскими и автогаражами.

В структуре служащих сельскохозяйственных предприятий лица пенсионного возраста имелись как среди мужчин, так и женщин. В целом удельная доля работающих пенсионеров превышала 10%.

Женщины всех возрастов преобладали среди представителей профессий, на которые в последние годы имелся повышенный спрос – зоотехников, ветеринарных врачей и фельдшеров.

Что касается половой структуры рабочих кадров, то установлено, что в растениеводстве большинство составляли работники-мужчины, в животноводстве – женщины. Это также касалось и определенных профессий, ставших традиционно мужскими (тракторист-машинист сельскохозяйственного производства, водитель грузового автомобиля) или женскими (оператор машинного доения, телятница, свиноводка).

При исследовании половой структуры рабочих кадров в сельском хозяйстве особый научный интерес вызывают вопросы нормирования труда женщин, анализа нормативов их производственной нагрузки, организации рабочих мест и условий труда.

В ходе оценки качественного состава работников аграрных структур Могилевской области установлено, что наниматели (работодатели) зачастую не удовлетворены профессиональными

компетенциями, деловыми и личностными качествами молодых специалистов. Об этом свидетельствуют результаты социологических опросов, которые проводились с июля 2015 г. по март 2016 г. Межвузовской научно-исследовательской лабораторией мониторинга и управления качеством высшего аграрного образования при Белорусской государственной сельскохозяйственной академии. В опросах приняли участие молодые специалисты – выпускники аграрных вузов (793 чел.) и работодатели – руководители предприятий АПК и райсельхозпродов (848 чел.) [7, 8].

В ходе опросов было установлено, что заявки в аграрные вузы для распределения выпускников на работу в свои организации 52,1% опрошенных руководителей подавали ежегодно, 16,2% – раз в 2 года, 13,2% – раз в 3 года, около 13,8% – раз в 5 и более лет. Большинство опрошенных руководителей (64,1%) приглашали выпускников Белорусской государственной сельскохозяйственной академии, 31,1% – Белорусского государственного аграрного технического университета, 37,7% – Витебской государственной академии ветеринарной медицины, 34,1% – Гродненского государственного аграрного университета.

В ответе на вопрос «Какие требования Вы предъявляете к качествам и компетенциям выпускников аграрных вузов при приглашении их на работу?» 59,3% работодателей на 1-е место из 14-ти ставили наличие практических знаний и умений по специальности. В тройку самых востребованных качеств также вошли трудолюбие (56,9%) и обладание управленческими навыками (43,1%). Наличие хороших теоретических знаний по специальности в рейтинге заняло 4-е место (41,3%). Далее следовали способность находить оптимальные решения в нестандартных ситуациях (36,5%), коммуникабельность, умение налаживать связи и отношения в интересах дела (32,9%), владение инновационными производственными технологиями (32,3%), нацеленность на успех, самообразование, карьерный рост (25,8%). Менее востребованными у сельскохозяйственных работодателей оказались такие компетенции, как умение работать в рыночных условиях (21,0%), владение современными информационными технологиями (20,4%), наличие психологических знаний для работы в трудовом коллективе и умение адаптироваться в нем (16,8%). Замыкают список осведомленность о смежных с полученной специальностью дисциплинах (13,8%), эрудированность (12,6%), общая культура (7,8%).

В ходе опроса, касавшегося наличия у выпускников белорусских аграрных вузов тех или иных качеств и компетенций, 45,7% потенциальных работодателей данных лиц отметили теоретическую подготовленность молодых специалистов, 47,5% – практическую, 43,2% – знание инновационных производственных технологий и умение их применять, 44,3% – способность работать самостоятельно, 60,5% – обладание управленческими навыками, 48,7% – эрудированность, широкий кругозор, общий уровень культуры.

Предложенная методика оценки компетенций руководителей и специалистов сельскохозяйственных предприятий предполагает комплексный анализ характеристик персонала с использованием количественных, качественных и смешанных методов.

Апробация данной методики позволила сделать перечисленные далее выводы.

1. Для формирования сбалансированной, соответствующей уровню развития производственных отношений структуры персонала сельскохозяйственных организаций необходим комплексный анализ персонала, позволяющий провести системную оценку половозрастной и профессионально-квалификационной структур работников, выявить их профессиональные компетенции и личностно-деловые качества. Использование полученных данных позволит разработать меры по повышению эффективности управления персоналом, усовершенствовать процедуры подбора сотрудников на должности, оценивать перспективы их индивидуального роста с учетом личностно-деловых качеств, повысить уровень профессиональной подготовки работников.

2. Техничко-технологическое переоснащение сельскохозяйственной отрасли обусловило сокращение затрат труда на производство продукции и, соответственно, уменьшение потребности в работниках. Модернизация производственной базы аграрных предприятий и инновационная направленность процесса развития агропромышленного комплекса Беларуси создают объективные предпосылки для появления в сельском хозяйстве новых профессий.

3. Образовательный уровень персонала сельскохозяйственных организаций Могилевской области повысился, однако остался недостаточным для осуществления высокоэффективной деятель-

ности. Обеспеченность хозяйств квалифицированными кадрами территориально дифференцирована (зафиксирована концентрация служащих с высшим образованием на северо-востоке Могилевской области при дефиците квалифицированных руководителей и специалистов в юго-восточной части данного региона). Отмечена неудовлетворенность руководителей сельскохозяйственных предприятий профессиональными компетенциями, деловыми и личностными качествами молодых специалистов.

4. Выявлена необходимость омоложения кадров в сельскохозяйственных организациях Могилевской области. Отмечено сокращение доли молодежи до 30-ти лет в категории работников массовых профессий, занятых производством сельскохозяйственной продукции. Сохранение данного тренда может привести к дефициту рабочих по причине выбытия лиц пенсионного возраста и недостаточного притока молодежи. Для сельскохозяйственных организаций несбалансированность возрастной структуры работников является фактором риска, под воздействием которого может снизиться эффективность деятельности ряда хозяйств.

Эффективное использование данных, полученных в ходе комплексной оценки качественного состава персонала сельскохозяйственных организаций, может способствовать улучшению качества работы организационно-экономического механизма управления трудовыми ресурсами в сельскохозяйственных организациях и прогнозированию состояния рынка аграрного труда в Республике Беларусь.

#### ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Социальные условия и кадровая обеспеченность на селе / Л. С. Боровик [и др.] // Экономический бюллетень. – 2014. – № 12. – С. 57–68.
2. Гридюшко, А. Н. Основные направления формирования человеческого капитала в аграрной сфере / А. Н. Гридюшко // Вестник БГСХА. – 2014. – № 1. – С. 5–10.
3. Гунина, И. А. Проблемные аспекты управления компетенциями в рамках механизма развития кадрового потенциала предприятия / И. А. Гунина // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2013. – № 4. – С. 1–3.
4. Гусаков, В. Человеческий капитал – главный фактор повышения конкурентоспособности / В. Гусаков // Наука и инновации. – 2018. – № 1. – С. 4–9.
5. Пашкевич, О. А. Рынок аграрной рабочей силы: параметры формирования и развития / О. А. Пашкевич // Вес. Нац. акад. навук Беларусі. Сер. агр. навук. – 2016. – № 4. – С. 41–52.
6. Соколова, Г. Состояние и использование человеческого капитала в Республике Беларусь / Г. Соколова // Наука и инновации. – 2018. – № 1. – С. 5–14.
7. Трапянок, Н. Г. Практико-ориентированная подготовка специалистов для АПК / Н. Г. Трапянок, Е. В. Дубежинский // Информационно-аналитический бюллетень. – Горки: БГСХА, 2014. – № 4 (57). – 54 с.
8. Трапянок, Н. Г. Производственная практика студентов учреждений высшего аграрного образования / Н. Г. Трапянок, Е. И. Сарвино, Е. И. Вильдфлуш // Информационно-аналитический бюллетень. – Горки: БГСХА, 2016. – № 6 (71). – 24 с.
9. Четкин, А. С. Проблемы формирования кадрового потенциала для инновационного развития АПК Беларуси / А. С. Четкин, Э. А. Петрович // Вестник БГСХА. – 2013. – № 4. – С. 34–40.

#### РЕЗЮМЕ

Разработана методика, позволяющая комплексно оценить качественный состав работников аграрных предприятий. Ее актуальность predetermined модернизацией производственной базы сельскохозяйственных организаций и инновационной направленностью развития экономики, создавшими предпосылки для появления в сельском хозяйстве новых профессий. Полученные результаты являются основой для разработки мер по повышению эффективности управления трудовыми ресурсами сельскохозяйственных организаций и прогнозирования развития рынка аграрного труда.

#### SUMMARY

The methodology which provides a comprehensive assessment of the qualitative composition of workers in agricultural organizations has been developed. Its relevance is predetermined by the modernization of the production base of agricultural organizations, which ensured the creation of prerequisites for the emergence of new professions in agriculture, taking into account the innovative direction of economic development. The results obtained are the basis for developing measures to improve the labour resources management in agricultural organizations and forecasting the development of the agrarian labour market.

*Поступила 22.02.2018*