

Практически отсутствуют в структуре затрат на рабочую силу дивиденды на акции, распределение прибыли и т.д. Следовательно, реформирование сельскохозяйственных предприятий не отразилось на затратах на рабочую силу.

О степени неоднородности всей совокупности обследованных предприятий по размерам затрат на рабочую силу должны свидетельствовать коэффициенты колеблемости и вариации за 2000 год. Расчеты показывают, что они чрезвычайно низки. Следовательно, совокупность предприятий весьма однородна.

В среднем по обследованным хозяйствам затраты на рабочую силу составляли 19,2 % в 2000 году (минимальная величина) и 30,6 % в 1998 году (максимальная величина) величины затрат на производство и реализацию продукции, причем по предприятиям различия не большие.

Таким образом, величина затрат сельхозпредприятий на рабочую силу примерно одинакова по району и не выступает фактором, регулирующим спрос и предложение рабочей силы на аграрном рынке труда. Цена труда не стимулирует поиски нового рабочего места со стороны активного населения и не ограничивает спрос предприятий на рабочую силу. Причиной тому является спад сельскохозяйственного производства и отсутствие конкуренции среди наемных работников ввиду достаточности рабочих рук, низкая мобильность трудовых ресурсов из-за привязанности к месту проживания.

УДК 631.158 : 658.3

## ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

М. Ф. Самодурова, доктор экономических наук

Устойчивое развитие сельскохозяйственного производства невозможно без формирования кадровой политики на предприятиях. Без нее нельзя вывести аграрный сектор из глубокого кризиса.

За годы реформирования не только снизились объемы производства в сельском хозяйстве, но и резко возрос износ основных средств, уменьшился производственный потенциал, ухудшилось почвенное плодородие. Некоторые сельскохозяйственные предприятия распались и перестали существовать как самостоятельные хозяйствующие субъекты.

Все эти изменения не могли не сказаться на кадровом потенциале. За 10 лет необдуманных реформ, в частности в аграрном секторе, сформировалось безразличное отношение к трудовому потенциалу. Не умаляя значимости финансовых ресурсов, трудовые ресурсы были и остаются

главной производительной силой, способной привести в движение все остальные ресурсы. Наличие безработицы, увеличение напряженности на рынке труда автоматически не повышают эффективности использования трудовых ресурсов предприятий. Увеличение безработных в городах не стабилизирует число занятых в сельском хозяйстве.

Реформирование сельскохозяйственных предприятий резко снизило их результативность, что отразилось на составе и структуре трудовых ресурсов в аграрной сфере. Общая численность работников, занятых в сельскохозяйственных предприятиях Ульяновской области, в 1996-1999 гг. в среднем по сравнению с 1991-1994 гг. уменьшилась на 21% или на 38 тыс. человек, а затраты живого труда в человеко-часах на 29%.

Само по себе уменьшение численности и затрат труда в сельском хозяйстве является закономерным положительным явлением при условии соответствующей технической оснащенности. В современных условиях снижение трудообеспеченности происходит на фоне одновременного снижения фактической фондовооруженности труда. Это выражается в невыполнении необходимых сельскохозяйственных работ или в выполнении их не в оптимальные сроки, что приводит к резкому падению объемов производства и снижению производительности труда. В 1996-1999 гг. на 100 га сельскохозяйственных угодий валовой продукции сельского хозяйства в сопоставимых ценах 1994 г, в области производилось всего 46% от уровня 1991-1994 гг. Причем при экстенсивном развитии объемы производства сокращаются быстрее, чем снижаются затраты труда.

Социально-экономические изменения в аграрном секторе привели к структурным сдвигам и в составе кадров. В списочной численности несколько увеличивается удельный вес постоянных работников, но одновременно резко возросли затраты труда привлеченных работников: с 3 до 8% от общих затрат. При общем снижении численности рабочей силы более быстрыми темпами сокращается численность работников-женщин. Так что безработица не только в городе, но и на селе имеет преимущественно женское лицо.

Происходит перераспределение женских трудовых ресурсов и мужских тоже в сектор семейной экономики как форме первичной, так и вторичной занятости. Сельские жители в силу большой волокиты с оформлением статуса безработного и низкого пособия по безработице чаще всего не регистрируются официально как безработные, являясь по существу ими.

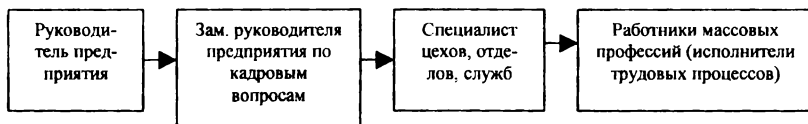
Для многих работников сельскохозяйственных предприятий общественный сектор уже не является основным по сумме получаемых доходов. Он служит как бы социальным гарантом для получения пособия по

нетрудоспособности и для будущего оформления пенсии. Это обстоятельство снижает в конечном итоге стимулы к трудовой деятельности.

Такое положение должно быть коренным образом изменено. Кадры всегда были решающей силой, но в настоящее время их значение еще более повышается в связи с разбалансированностью экономики, ее неопределенностью. В связи с этим в каждом предприятии должна целенаправленно формироваться кадровая политика, включающая подготовку, подбор, переподготовку, закрепление кадров и эффективное их использование.

В новых условиях повышаются требования к работникам всех уровней и прежде всего кадрам высшей квалификации. При глубоком знании сугубо профессиональных вопросов они должны хорошо владеть большим спектром смежных знаний.

Кадровую политику следует рассматривать как 4-х уровневую структуру. Схематично ее можно представить следующим образом:



Первый уровень - это руководители предприятий, от которых во многом зависит формирование кадровой политики. Для руководителей должны быть разработаны определенные стандарты знаний по управлению, рыночной экономике, психологии труда. На областном уровне должна быть восстановлена целенаправленная работа по подготовке руководящих кадров для сельского хозяйства. Кстати, институты по переподготовке кадров в субъектах Федерации есть, но контингент переподготавливаемых отсутствует.

Руководитель предприятия должен иметь своего заместителя по кадровым вопросам. Нынешний начальник отдела кадров (инспектор по кадрам), выполняющий сугубо техническую работу по движению кадров, не влияет каким-либо образом на подготовку и переподготовку кадров и эффективность их использования. Заместитель руководителя предприятия по кадрам должен владеть методами управления персоналом, оценки пригодности каждого работника к тому или иному рабочему месту.

Специалисты предприятий важнейшее звено формирования кадровой политики. Каждый из них должен соответствовать современным требованиям рыночной экономики, владеть ее методами. На работу специалисты должны приниматься самостоятельно предприятиями, а также по

рекомендациям вузов или институтов по переподготовке кадров ПК на основе тестовых знаний (или по конкурсу).

Самой многочисленной группой являются работники массовых профессий, которые осуществляют непосредственно соединение всех ресурсов производства в единый трудовой процесс. От их уровня квалификации, желания работать зависят в конечном итоге результаты. К планированию этой численности, подготовки и подбору следует относиться исключительно ответственно.

При хозяйственной самостоятельности предприятий лишних и не-радивых работников никто содержать не будет. Но те из них, которые будут работать, должны иметь за свой труд достойное вознаграждение. Эти группы работников должны иметь свою систему подготовки и переподготовки кадров как внутри предприятия, так и за его пределами.

Для реализации требований к кадрам различного уровня должна действовать мотивационная политика, в основе которой лежит система материальной заинтересованности. В свою очередь материальное вознаграждение должно сочетаться с более высокими темпами роста производительности труда, и постоянным обновлением своих знаний.

Переподготовка и повышение квалификации кадров может осуществляться по нескольким направлениям:

- повышение квалификации на основе самостоятельного получения новых знаний:

- обучение на уровне предприятия;

- повышение квалификации в ПТУ, институте переподготовки кадров АПК. Постепенно у руководителей, специалистов, кадров массовых профессий должна формироваться потребность в повышении своей квалификации, непрерывном получении новых знаний. Это положение будет реализовано в том случае, когда знания будут соответствующим образом оцениваться и проявляться в цене труда.

Особую роль в подготовке специалистов и руководителей предприятий играют вузы сельскохозяйственного профиля. Они могут рекомендовать предприятиям своих выпускников для работы на различных должностях. Этому будут способствовать формируемые отделы занятости выпускников при вузах. Функции вузов в этом случае расширяются. Они не только должны готовить высококвалифицированных специалистов, но и оказывать реальную помощь сельскохозяйственному производству в подборе кадров и их рациональном использовании.

В целом же как на государственном, так и хозяйственном уровнях должны быть увеличены инвестиции в человеческий фактор. Развитие экономики за счет техногенных факторов изживает себя, поскольку является дорогостоящим и малоэффективным. Увеличение же инвестиций в

трудовой потенциал будет способствовать росту интенсификации и эффективности на всех уровнях.

УДК 631.152

## УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ МАРКЕТИНГОВОЙ СЛУЖБЫ

А.А.Ткачев, аспирант

Развитие рыночных отношений в современных условиях, поиск заинтересованных партнеров и покупателей произведенной продукции, выход сельскохозяйственных предприятий на рынок предполагают значительное совершенствование системы управления маркетинга, где особое значение отводится персоналу. Ежегодно запросы и интересы потребителей к качеству товара, сервисному и эстетическому обеспечению агромаркетинга возрастают, но их удовлетворение отечественными предприятиями и формированиями малого бизнеса осуществить очень трудно из-за неразвитости сферы предпринимательства, маркетинга и агробизнеса. Существует острая конкуренция на рынке продовольствия из-за идентичных товаров, такой жесткой конкуренции никакие другие виды маркетинга сейчас не испытывают. Из практики хозяйствования известно, что лучше всех осведомлена о реальном покупательском спросе, нуждах, потребностях и желаниях покупателей сфера торговли. Развитие собственной торговой сети сельскохозяйственных предприятий уменьшит число посредников, а значит увеличится прибыль товаропроизводителей.

Конкуренция и инфляция предъявляют повышенные требования к профессиональной подготовке торговых агентов и продавцов, чьи функции становятся чрезвычайно разнообразными. Это уже не просто торговец, а высокопрофессиональный консультант. Именно он ближе всех стоит к потребителю, чутко улавливает его запросы и по маркетинговым каналам передает информацию по распределительной системе производителю и переработчику. Экономика рынка требует от работников торговли глубоких знаний тех товарных групп, которые он продает (молоко и молочный ассортимент, мясо и мясной ассортимент, хлеб и хлебобулочные изделия и т.д.). Кроме того, чтобы увеличить объем продаж, торговец должен владеть определенными приемами и методами ведения переговоров, иметь соответствующий внешний вид и обладать такими качествами, как выдержка, тактичность, терпимость, находчивость, готовность оказать помощь и т.д.

Проверки рыночных палаток и ларьков, проведенные в г. Ульяновске за 2000 г., показали грубое несоблюдение закона «О качестве и безо-