

А. Ю. ГЛАДЦЫН

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ТЕХНИЧЕСКОГО СЕРВИСА

Ключевые слова: агропромышленный комплекс, кадровый потенциал, коллективное хозяйство, организационные модели производства, сельскохозяйственная техника, технический сервис, фермерское хозяйство.

Аннотация. В статье раскрыты современные теоретические вопросы управления качеством в постпроизводственном периоде, а также методические подходы по формированию кадрового потенциала предприятий ремонтно-технического агросервиса техники, приведена модель механизма управления качеством кадрового потенциала обслуживания мобильной техники в постпроизводственном периоде, показаны стратегические задачи повышения уровня качества кадрового потенциала в сфере технического сервиса.

Успешное развитие и функционирование системы технического сервиса сельскохозяйственной техники во многом зависит от обеспечения агропромышленного комплекса кадрами новой формации, обладающими высоким уровнем общей культуры, профессионализма, экономической и правовой грамотности, способными применять новые технологии и организационные модели производства. Значение кадрового потенциала возрастает при совершенствовании экономических отношений на предприятиях технического сервиса на этапе перехода к рынку, когда правильность принятия руководителем решений влияет на перспективу развития предприятия.

Преобразования форм собственности и хозяйствования в агро-сфере привели к появлению фермерских хозяйств, эффективность работы которых при отсутствии в них специальных служб и кадров – экономистов, инженеров-механиков, бухгалтеров, юристов и т. д. в большей степени, чем в коллективных хозяйствах, зависит от подготовленности руководителей. От фермера требуется умение начинать и вести дело, генерировать и использовать инициативу, решаться на риск, прогнозировать рыночную ситуацию и т. д.

Проведенные исследования свидетельствуют о том, что имеющийся кадровый потенциал руководителей коллективных и фермерских хозяйств, от которых в основном зависит совершенствование системы технического сервиса сельскохозяйственной техники и повышение эффективности ее эксплуатации, не отвечает требованиям современного аграрного производства и новым экономическим отношениям в нашей стране. Недостаточно обобщен опыт зарубежных стран с развитым сельскохозяйственным производством, таких как Голландия, США, Франция, Германия, Япония, в которых свыше 98 % фермеров имеют высшее сельскохозяйственное образование.

Недостаточно подготовлены к работе в рыночных условиях и современные выпускники сельскохозяйственных вузов, о чем свидетельствует частая смена руководителей и специалистов технической службы хозяйств, оказывающая отрицательное влияние на производственные и экономические показатели работы предприятий. Только третья часть первоначально избранных руководителей работает более трех лет, что отрицательно сказывается на стабильности управления не только техническим сервисом, но и всем агропромышленным комплексом.

Увеличение среднего возраста руководителей коллективных хозяйств и наметившийся разрыв в воспроизводстве кадрового потенциала системы технического сервиса сельскохозяйственной техники являются следствием непродуманной кадровой политики федеральных и региональных властей. Такая политика привела к ликвидации резерва руководящего звена, приходу в некоторых случаях к руководству недостаточно компетентных, мало инициативных людей и, как следствие, снижению эффективности работы системы.

Негативные процессы, происходящие в агропромышленном комплексе, обусловили резкое уменьшение притока молодых специалистов в сельскохозяйственное производство. Причина этого заключается, во-первых, в падении престижности сельскохозяйственного труда, отсутствии перспективы развития и профессионального роста молодых специалистов. Во-вторых, приток молодых специалистов в сельское хозяйство ограничивается отсутствием достаточного финансирования федеральной и региональной программ по подбору, расстановке, обучению, аттестации кадров, которые обеспечивали бы соответствие специалистов и руководителей потребностям производства и его организационно-технологическому уровню.

Желание работать в сельскохозяйственном производстве у молодых специалистов сдерживается и многократным разрывом в соци-

альном и культурно-бытовом обеспечении жителей городов и сел, которое сохранится еще долгие годы.

Медленное реформирование системы технического сервиса сельскохозяйственной техники и всего агропромышленного комплекса пока дает возможность значительному числу руководителей и специалистов хозяйств работать с прежними знаниями. Однако отсутствие профессиональной подготовки руководителей и специалистов хозяйств к работе в рыночных условиях – один из основных сдерживающих факторов стабилизации в сельском хозяйстве.

Для подготовки нового поколения специалистов и рабочих, способных управлять качеством и конкурентоспособностью сельскохозяйственной техники, необходимо качественное базовое обучение и создание системы непрерывного образования. Ориентируясь на подготовку специалистов технического сервиса с требуемым уровнем знаний, необходимо учитывать тенденции дальнейших изменений, а также отечественный и мировой опыт развития технического сервиса.

Существующие условия для развития рыночной экономики, наличие в агропромышленном комплексе сложившейся ремонтно-обслуживающей базы, развитие фирменного обслуживания сельскохозяйственной техники предприятиями сельскохозяйственного машиностроения и информационно-консультационной, маркетинговой служб, коллективных и фермерских хозяйств, машинно-технологических и прокатных станций, а также различных кооперативных и посреднических структур, работающих в системе технического сервиса, вызывают потребность в подготовке специалистов различного профиля. Поэтому современным требованием времени является создание непрерывного образования и повышения квалификации начиная с дошкольного, школьного, профессионального, среднего профессионального, вузовского и послевузовского обучения [2, с. 4].

Вместе с тем по многим причинам объективного и субъективного характера непрерывность в изучении основ обеспечения и управления качеством как школьниками, студентами, так и работниками предприятий технического сервиса до сих пор не сложилась и работы в этом отношении проводятся бессистемно и без учета современных требований. Эти причины являются первичными, а среди других причин, относящихся к производным, можно выделить следующие [3, с. 21]: в профессионально-технических училищах, а тем более в средней общеобразовательной школе, практически не изучаются даже основополагающие элементы системного управления качеством, что не позволяет говорить о каком-либо непрерывном профессиональном обра-

зовании в целом и воспитании добросовестного отношения к качеству в целом;

В настоящее время важно обеспечить опережающую подготовку, переподготовку и повышение квалификации специалистов системы технического сервиса сельскохозяйственной техники АПК, поднять их профессиональную подготовку до уровня, отвечающего современным экономическим преобразованиям.

Агропромышленный комплекс испытывает большой дефицит рабочей силы, поэтому необходима подготовка рабочих широкого профиля высокой квалификации, а это возможно только при интенсивном развитии системы профессионально-технического обучения, которая основательно разрушена. Именно на этом этапе во всем мире закладываются первоначальные умения и навыки будущих фермеров по правилам эксплуатации сельскохозяйственной техники.

Дефицит рабочей силы обуславливается также и сокращением численности населения. За период с 1996 по 2010 год отмечено сокращение численности во всех рассматриваемых территориях. Наибольший темп сокращения, по пятилетним усреднениям, произошел в Нижегородской области – 8,4 %, тогда как по Российской Федерации и Приволжскому федеральному округу он составил 3,8 и 5,1 (табл. 1) [1, с. 9].

Таблица 1 – Сокращение численности населения рассматриваемых территорий, млн чел.

Территория	В среднем за период*			Отклонение (+, -)	Темп сокращения, %
	1996–2000 гг.	2001–2005 гг.	2006–2010 гг.		
Российская Федерация (РФ)	147,7	144,9	142,2	-5,6	-3,8
Приволжский федеральный округ (ПФО)	31,9	31,1	30,3	-1,6	-5,1
Нижегородская область (НО)	3,7	3,5	3,4	-0,3	-8,4

* – по данным на 1 января каждого года

Переход к рыночным отношениям в экономике ставит перед высшей школой задачу совершенствования подготовки специалистов. Качество подготовки кадров в системе высшего образования в настоящее время не полностью отвечает современным требованиям – они не адаптированы к происходящим изменениям в агропромышленном производстве, о чем свидетельствует частая смена руководителей хозяйств. Качество подготовки таких специалистов может быть повыше-

но за счет как технологической подготовки, так и введения в учебный план дисциплин по менеджменту, экономике, психологии.

Одним из важнейших факторов повышения качества подготовки специалистов в высшей школе становится использование новых технологий обучения – информационных и компьютерных систем, с помощью которых будущий специалист научится ставить и решать задачи по эффективному применению сельскохозяйственной техники и пользоваться информационными системами. В настоящее время важно обеспечить опережающую подготовку специалистов, квалификация которых будет адекватно отражать изменения, происходящие в экономике агропромышленного комплекса.

Для повышения кадрового потенциала необходимо развитие системы переподготовки и повышения квалификации, основной целью которой является не столько повышение технологической грамотности специалистов, сколько адаптация к новым экономическим условиям хозяйствования. Это обусловлено недостаточной активностью, наличием иждивенческих настроений, ориентации их на всевозможную помощь и гарантии со стороны государства.

Формирование кадрового потенциала села, соответствующего современному экономическому механизму хозяйствования, должно вестись на федеральном и региональном уровнях, а также на предприятиях агропромышленного комплекса. Цель управления этим процессом на всех уровнях заключается в обеспечении производства специалистами, способными руководить структурными подразделениями АПК адекватно изменяющейся экономической ситуации.

Для повышения и обеспечения качества и конкурентоспособности особенно важно инициировать активизацию инновационных процессов на всех этапах ремонтно-технического агросервиса мобильной техники, т. е. при всех видах обслуживания и ремонта. Среди всех условий и факторов, обеспечивающих у каждого из работающих на предприятии позитивную инициативу этих процессов, следует выделить:

- занимаемую работником должность, его права, обязанности и знание цели своего труда и возможностей продвижения;
- уровень образования и культуры;
- различные свойства и цели в текущем и перспективном временных периодах;
- ситуацию и обстановку на предприятии;
- состояние внешней среды (ситуацию и обстановку за пределами предприятия).

К указанному выше можно добавить условия труда, отношения собственности и другие социальные и социально-психологические реалии, а также объективные научно-технические, экономические и организационные условия и факторы.

В решении кадрового вопроса должны участвовать все уровни власти, выполняя задачи, без решения которых не возможно возрождение сельского хозяйства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Барина Ю. А., Сулов С. А. Продовольственная безопасность, развитие сельского хозяйства и демографические тенденции на отдельных территориях РФ // Вестник НГИЭИ. 2013. № 1. С. 3–24.

2. Медведев А. В. Кадровая политика и рынок // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 1995. № 7. С. 39–42.

3. Формирование квалифицированных кадров сельского хозяйства в условиях рыночных отношений // Достижения науки и техники АПК. 1992. № 6. С. 23–28.

HUMAN RESOURCES IN TECHNICAL SERVICE

Keywords: *agricultural complex, human resources, collective farm, organization models of production, agricultural machinery, technical service, farm.*

Annotation. *Article considers the current theoretical issues of quality management in the post-production period and methodological approaches to the formation of human resources on repair and maintenance enterprises of agricultural service, model of a mechanism of quality management of human resources in service of mobile technology in post-production period. It illustrates the strategic objectives of improving the quality of human resources in the field of technical service.*

ГЛАДЦЫН АЛЕКСАНДР ЮРЬЕВИЧ – доцент кафедры технического сервиса, Нижегородский государственный инженерно-экономический институт, Россия, Княгинино, (texservis21@mail.ru).

GLADTSIN ALEXANDER URIEVICH – docent of the chair of «Technical Service», Nizhny Novgorod State Engineering and Economic Institute, Russia, Knyaginino, (texservis21@mail.ru).
