

«Сейфуллин окулары – 12: Ғылым жолындағы жастар-болашақтың инновациялық әлеуеті» атты Республикалық ғылыми-теориялық конференция материалдары = Материалы Республиканской научно-теоретической конференции «Сейфуллинские чтения-12: Молодежь в науке - инновационный потенциал будущего" . – 2016. – Т.1, ч.2 – С.399-402

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СЕЛЬХОЗПРЕДПРИЯТИЯ

Сейтхалиев Н.Х., Абылайкызы А.

Агропромышленный комплекс (АПК) является одной из важнейших составных экономики нашей страны, которая включает отрасли по производству сельскохозяйственной продукции, ее переработке и доведению до потребителя, а также обеспечивает сельское хозяйство и перерабатывающую промышленность средствами производства. АПК является важной составляющей народного хозяйства, о чем следует из послания президента Н.А. Назарбаева. В нем четко сказано, что необходимо как минимум в два раза повысить производительность в агропромышленном комплексе.

Становится очевидным тот факт, что с увеличением численности людей в мире, государства, имеющие возможность экспортировать продовольствие, станут наиболее успешными и влиятельными на мировом рынке. Сельское хозяйство – это основная и наиболее перспективная отрасль экономики Казахстана. По словам Президента Н.А. Назарбаева, – «Аграрный сектор Казахстана обладает большими экспертными возможностями и высоким потенциалом для внедрения инвестиций. Потребность в продовольствии с каждым годом в мире будет возрастать. Эту возможность нам упустить нельзя» [1].

Следовательно, данный сектор экономики нашей страны требует кардинальную модернизацию системы и программ развития АПК.

На сегодняшний день можно выделить некоторые проблемы обеспечения кадрами АПК Казахстана:

- низкий уровень подготовки специалистов аграрного сектора;
- «старение» кадров (с нежеланием молодых специалистов работать в сельской местности);
- частая смена руководства и специалистов (в связи с экономической нестабильностью в аграрном секторе);
- недостаточность финансовых ресурсов у хозяйствующих субъектов.

В долгосрочной перспективе основной упор необходимо делать на омоложение кадров на селе. Сегодня каждый второй житель Казахстана – моложе 30 лет. Около 27 процентов населения республики – молодежь в возрасте от 14 до 29 лет. Это более 4-х миллионов человек [2].

Значит, основным фактором развития АПК должна стать ротация нынешних кадров этой отрасли более профессионально-подготовленными специалистами.

Современный уровень подготовки специалистов - основное условие возможности инновационного развития агропромышленного комплекса. Исключительно новые связи между производством, наукой и образованием должны пользоваться повышенным спросом.

В развитых странах, по мнению специалистов, от 50 до 90 % роста ВВП обеспечивается технологическим прогрессом и инновациями. Они становятся обязательным условием и основным "мотором" развития всех секторов промышленности и сферы услуг. Очень тяжело будет выдержать конкуренцию в области сельского хозяйства даже со странами СНГ. В частности на Украине разрабатываются национальные инновационные программы модернизации экономики в контексте устойчивого развития аграрного сектора. [3]

Очевидно, что центральными факторами модернизации АПК являются: технологический уровень; система управления; кадровый потенциал. Поэтому кадровое обеспечение сельского хозяйства сегодня выступает стратегической задачей республиканского масштаба.

Сегодня критике подвергается тот факт, что казахстанская система образования «наплодила» специалистов экономической и юридической сферы, которые никак не востребованы на рынке труда. А те, кто действительно нужен – технолог, инженер, токарь, сварщик, электрик — просто отсутствуют или их сложно найти. Такая кадровая проблема присуща всем отраслям, агропромышленный комплекс не исключение. Сейчас в области АПК продолжается модернизация сельхозпроизводства - внедрение новых технологий и рационализация использования всех ресурсов, использующихся в процессе производства. Специалисты аграрного сектора обязаны владеть компьютерной грамотностью. Конечно, решить сразу все кадровые проблемы посредством открытия новых факультетов и дисциплин не получится. Здесь требуется комплексный подход. Необходимо учитывать специфику отрасли (привязанность к сезону), систему оплаты труда (в сельском хозяйстве самая низкая заработная плата), региональную специфику (учитывая огромную территорию Казахстана в разных регионах - разные условия сельского производства) и т.д.

Найти работу сразу после окончания университета удастся не всем дипломированным специалистам. Работодатель чаще всего заинтересован в найме сотрудника с опытом работы. В этом случае вчерашним выпускникам приходит на помощь государство, реализуя программы «С дипломом в село», «Молодежная практика» и «Молодежный кадровый резерв». Но, к сожалению, эффективность данных программ не столь велика, поэтому показатель привлечения молодых специалистов не столь велик и составляет порядка 30 тыс. людей.

Данные программы требуют доработок, использования маркетинговых программ и инструментов, чтобы заинтересовать молодежь нашей страны. В связи с непростой экономической ситуацией в нашей стране и в мире в целом, каждый стремится к получению наиболее высокого дохода. Хорошие

подъемные для молодого специалиста – это замечательный стимул. К примеру, по программе «С дипломом в село» этот показатель составляет – 70 МРП, это 138 740 тг. В Российской Федерации он равен – 100 тыс. руб, это примерно полмиллиона тенге. За счет этого и ряда других факторов (обеспечение жильем, социальная помощь и др.) показатель привлечения молодых кадров у наших соседей выше [4].

Для достижения определенных результатов в данном направлении необходима разработка и внедрение аналогичных программ в нашей стране. К примеру, следует разработать и внедрить их на региональном (областном) уровне. А для повышения эффективности необходима разработка маркетинговых мероприятий, или даже стратегий по продвижению данных программ и его отдельных пунктов.

По мнению некоторых специалистов целями новых региональных программ должны стать следующее:

- повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы в АПК;
- поддержка и защита целевых групп сельского населения, потерявших работу и испытывающих затруднения в трудоустройстве;
- расширение возможностей трудоустройства через сеть частных агентств занятости;
- совершенствование системы защиты внутреннего рынка труда;
- развитие кадрового потенциала в АПК путем совершенствования системы обучения, переобучения и повышения квалификации;
- обеспечение мобильности трудовых ресурсов села путем регулирования трудовой миграции;
- совершенствование законодательства в сфере занятости сельского населения;
- социальное страхование от вынужденной безработицы;
- обеспечение участия представителей работодателей, сельских работников и общественных организаций в разработке и реализации региональных и государственных политик занятости [5].

Важнейшим стимулирующим механизмом регулирования является создание и развитие современной производственной инфраструктуры в сельской местности (сети дорог, объектов транспорта, энергетики, водного хозяйства, связи и коммуникаций, улучшение на их базе электро-, газо- и водоснабжения) и осуществление соответствующей долгосрочной инвестиционной политики в этой сфере.

Совершенствование механизма регулирования необходимо производить через взаимодействие администрации регионов, областей и районов с департаментами занятости и управления народного образования. В целях более эффективного осуществления мер по комплексному регулированию аграрного рынка труда и достижений сбалансированности спроса и предложения рабочей силы следует разработать такую программу занятости сельского населения, которая должна быть тесно связана со структурной перестройкой АПК республики, регионов, областей и районов,

особенно с принимаемыми мероприятиями социально-экономического развития.

Список литературы

1. Назарбаев Н.А., Послание президента республики Казахстан народу Казахстана «социально-экономическая модернизация – главный вектор развития Казахстана» от 27 января 2012 г.

2. Занятая молодежь по РК (в возрасте 15-28 лет) по видам экономической деятельности за 2010-2015 гг. Официальная статистика Министерства Национальной экономики Республики Казахстан. Комитет по статистике. <http://www.stat.gov.kz>.

3. А.А. Кириченко, Ю.И. Выговская, Концептуальные основы формирования и реализации национальных аграрных инновационных программ «Актуальные проблемы экономики» №10 (112) 2011 с. 93

4. Эдин Е., «Благодаря кадровой программе на село удалось привлечь более 700 молодых специалистов», 2014. <http://www.krasagro.ru/news/211>.

5. Бисеков А.Т., Сураганова С.К. , «Пути совершенствования механизма регулирования рынка труда в АПК», Вестник КарГУ, 2012.

Научный руководитель: Карабасов Р.А.