

К ВОПРОСУ О ПОНИМАНИИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ АПК НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Белая Н.В. – аспирант кафедры «Экономика труда»
Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова
(г. Барнаул)

Современный этап общественного развития связан с новым взглядом на человека как на важнейший фактор экономического роста, ведь количественный и качественный состав населения в значительной степени определяет возможности развития и совершенствования всех составляющих жизни общества. Происходящие сегодня процессы характеризуются модернизацией экономики, внедрением принципиально новых технологических способов производства, поиском возможностей для интенсивного использования трудового потенциала общества. Кроме того, экономические условия все более объединяют процесс совершенствования материально-вещественных и личностных факторов производства.

Одной из ключевых составляющих эффективности производства как отдельной организации, так и целой отрасли экономики является кадровое обеспечение, ведь прежде чем строить стратегические планы, говорить об использовании различных потенциалов и ресурсов необходимо, в первую очередь, сформировать профессиональную команду, соответствующую целям деятельности и способную этих целей достигать. Деятельность по эффективному кадровому обеспечению должна соответствовать современным взглядам, отвечать требованиям производства, служить основой для всей деятельности организации.

Изучив множество литературных источников, мы обнаружили, что ни в одном из них не сформулировано четкого определения кадрового обеспечения. В связи с этим, вопрос теоретического осмысления и изучения различных подходов к пониманию кадрового обеспечения организации является важным и актуальным.

Обратимся к авторскому определению кадрового обеспечения.

Кадровое обеспечение – это одно из направлений кадровой политики, результат формирования состава персонала, соответствующего по своим характеристикам тактическим и стратегическим целям организации,

направленный на совершенствование кадрового потенциала организации.

Поясним, почему именно так мы понимаем кадровое обеспечение.

Во-первых, под формированием мы подразумеваем несколько процессов в зависимости от этапа работы с персоналом. Это может быть цепочка поиск-отбор-подбор персонала, т.е. первичное формирование кадрового состава. Также это может быть развитие персонала, т.е. дальнейшее совершенствование кадрового состава через обучение, мотивацию, развитие компетенций, управление карьерой, которые ведут к раскрытию потенциала.

Во-вторых, говоря о соответствии характеристик, мы имеем в виду количественные и качественные критерии, в которых организация нуждается сейчас и которые необходимы для движения вперед.

В-третьих, мы неслучайно упомянули совершенствование кадрового потенциала, ведь обеспечить организацию кадрами нужно не только на данный момент, но и на перспективу, а этого можно добиться не только при помощи привлечения новых людей, но и посредством развития и использования потенциала имеющихся сотрудников.

Мы считаем возможным изучать кадровое обеспечение организаций, в том числе и функционирующих в АПК, как систему, как процесс и как механизм. Определим эти понятия.

Кадровое обеспечение как система представляет собой совокупность следующих составляющих (подсистем):

1. кадровое планирование;
2. кадровый маркетинг;
3. найм и отбор персонала;
4. закрепление персонала;
5. развитие персонала.

Именно совместная деятельность этих пяти элементов в конечном итоге обеспечивает организацию кадрами как на текущий период, так и на перспективу. Рассмотрим составные элементы системы кадрового обеспечения.

Основой кадрового обеспечения любой организации можно назвать кадровое планирование, ведь именно в процессе планирования собирается информация о качественной и количественной потребности в персонале. Согласно определению Е.Л. Кантора, планирование персонала – это «процесс определения количественной и качественной потребности организации в персонале в будущем и оценки того, в какой степени эта потребность может быть удовлетворена» [3]. На наш взгляд, это определение нуждается в дополнении и детализации, ведь при планировании важно не просто определить потребность и уровень ее удовлетворения, но и поставить цели, задачи, утвердить мероприятия, направленные на своевременность удовлетворения кадровой потребности, создание благоприятных условий для адаптации, закрепления, развития и повышения эффективности труда персонала. Исходя из этого, кадровое планирование преследует следующие цели:

1. получить и удерживать кадры нужного качества и в нужном количестве;
2. наилучшим образом использовать кадровый потенциал организации;
3. иметь возможность предвидеть проблемы, возникающие из-за несбалансированности кадрового состава.

При этом результаты кадрового планирования отражаются и на других элементах системы кадрового обеспечения: оно необходимо как средство совершенствования найма персонала, организации мероприятий по развитию персонала, определения источников покрытия потребности в персонале.

В непосредственной связи с кадровым планированием находится подсистема кадрового маркетинга. Рассмотрев определения, приводимые разными авторами, мы посчитали наиболее удачным подход О.Ю. Артемова: «Маркетинг персонала – вид управленческой деятельности, направленный на долгосрочное обеспечение организации человеческими ресурсами, которые образуют ее стратегический потенциал и позволяют более продуктивно решать поставленные перед ней конкретные цели и задачи» [1]. Целью маркетинга персонала является достижение оптимального соответствия между спросом и предложением с целью удовлетворения потребности в труде.

Следующим элементом системы кадрового обеспечения является найм персонала, который, с одной стороны, нужно рассматривать как неотъемлемую часть кадрового маркетинга, а с другой – как один из системооб-

разующих элементов кадрового обеспечения, поскольку сам по себе этот процесс довольно сложен и обширен.

Найм персонала в узком смысле является завершительной фазой формального комплектования кадров, т.е. установления трудовых отношений в соответствии с трудовым законодательством РФ. Если взглянуть на этот процесс шире, то найм можно определить как ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией. Найм включает процессы набора, отбора, подбора, которые сопровождаются процедурами оценки кандидатов.

Однако нанять необходимых сотрудников еще не означает получить стабильный кадровый состав с потенциалом к росту. Для начала необходимо закрепить работников на рабочих местах, т.е. свести к минимуму все факторы, вызывающие реальную и потенциальную текучесть кадров и создать условия, повышающие уровень мотивации и удовлетворенности трудом.

Как правило, с закреплением персонала обычно связывают систему мотивации и стимулирования труда, в связи с чем само по себе закрепление как самостоятельное явление практически не рассматривается. Как результат – в литературе не встречается не то что комплексного подхода к пониманию и реализации деятельности по закреплению кадров, но и даже самого определения это процесса. Поэтому для формирования понятийного аппарата мы предлагаем следующую формулировку.

Закрепление персонала – это система мероприятий, совокупность шагов и методов, направленных на долгосрочное удержание работников в данной организации, снижение уровня текучести, сведение к минимуму противоречий между интересами и потребностями работников и возможностями организации по их удовлетворению.

Основу закрепления персонала составляет простое правило: установить органичное сочетание взаимодействия человека и организации. Данное взаимодействие строится на двусторонней связи: то, как организация смотрит на человека, и как человек смотрит на организацию.

Немаловажным элементом системы кадрового обеспечения является развитие персонала, которое позволяет реализовать стратегические цели кадрового обеспечения. Кроме того, развитие персонала является

К ВОПРОСУ О ПОНИМАНИИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ АПК НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

одним из условий закрепления кадров, поскольку дает возможности для удовлетворения потребностей высшего уровня: в самореализации, признании, достижении, успехе, саморазвитии.

Нужно отметить, что в теории накопилось немало различных определений развития персонала. Обобщив мнение разных авторов [2,4,5], можно сделать вывод, что развитие персонала представляет собой посто-

янный процесс совершенствования и подготовки к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, выполнению обязанностей на более высоком и продуктивном уровне.

Для формирования основ изучения кадрового обеспечения нам осталось рассмотреть его как процесс и как механизм. Обратимся к рисунку 1:



Примечание: 1, 2, 3, 4, 5 – элементы системы кадрового обеспечения (подсистемы)

Рисунок 1 – Система, процессы и механизмы кадрового обеспечения

Элементы системы кадрового обеспечения, раскладываясь на отдельные операции и действия, преобразуются в конкретные кадровые процессы (например, процесс найма персонала, процесс планирования персонала, процесс адаптации, процесс обучения и т.д.), которые представляют собой планомерные, непрерывные действия по формированию кадрового состава и поддержанию его в требуемом состоянии.

Механизм кадрового обеспечения является собой совокупность форм и методов реализации процессов системы кадрового обеспечения. Его отличает детализированность и фрагментированность, которые позволяют выбрать оптимальный набор инструментов для решения задач по формированию кадрового состава организации.

Определившись с понятийным аппаратом, нам необходимо обратиться к вопросу о факторах, влияющих на кадровое обеспечение агропромышленного комплекса.

Как известно, фактор – это причина, движущая сила какого-либо процесса, определяющая его характер или отдельные черты. Факторы оказывают различное действие на кадровое обеспечение АПК: могут как создавать баланс между потребностью в кадрах и их наличием, так и наоборот – нарушать это равновесие. Следовательно, под воздействием ряда факторов может сложиться одна из следующих ситуаций:

1. кадровое обеспечение достаточно для ведения деятельности, т.е. совпадает с потребностью;
2. кадровое обеспечение недостаточно, т.е. наблюдается дефицит кадров;
3. кадры находятся в избытке, т.е. превышают требуемый уровень.

Мы предлагаем следующую группировку факторов, представленную в виде схемы (рисунок 2).



Рисунок 2 – Схема факторов, влияющих на кадровое обеспечение АПК

Рассмотрим характер влияния каждого из факторов. Обратимся к таблице 1.

Таблица 1 – Характеристика факторов, влияющих на кадровое обеспечение АПК

Наименование группы факторов	Характеристика влияния
1. Социально-экономические	Определяют условия труда и быта работников, формы организации труда, методы стимулирования персонала. Определяют возможности развития творческой инициативы, участия работников в управлении, возможности карьерного и профессионально-квалификационного продвижения. Определяют наличие социальной поддержки работников АПК.
2. Научно-технические	Характеризуют степень внедрения инноваций в АПК, модернизацию комплекса, уровень автоматизации, применение современной техники и технологии, применение достижений научно-технического прогресса в АПК.
3. Профессионально-квалификационные	Характеризуют профессионально-квалификационный и культурно-образовательный уровень работников АПК. Определяют возможности дальнейшего профессионального роста и совершенствования, развития знаний, умений и навыков.
4. Политико-правовые	Государственная политика в области АПК и его кадров, программы содействия сельскохозяйственной занятости, приоритетные национальные проекты в области АПК. Определение приоритетных направлений развития национальной экономики. Уровень финансовой поддержки АПК и инвестиций в него. Доступность профильного сельскохозяйственного образования. Поддержка образовательных

К ВОПРОСУ О ПОНИМАНИИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ АПК НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

	учреждений и образовательных программ сельскохозяйственного профиля. Наличие программ трехстороннего сотрудничества государства, работодателей и образовательных учреждений. Законодательство в области АПК.
5. Идеино-нравственные и моральные	Определяют влияние таких составляющих, как трудовые династии, семейные трудовые традиции и ценности, трудовое воспитание и трудовая этика. Общественные нормы и ценности, влияющие на трудовое поведение и выбор профессии. Традиции и культурный уклад жизни на селе. Пропаганда сельскохозяйственного труда и система профориентации.
6. Демографические	Половозрастная структура кадрового потенциала аграрной отрасли, общая демографическая ситуация в стране (средняя продолжительность жизни, уровень рождаемости и смертности, воспроизводство населения, естественная убыль или прирост населения).
7. Экономико-географические	Изменение численности населения за счет миграции. Уровень трудовой миграции. Процессы перераспределения численности населения, в том числе трудоспособного. Приток или отток рабочей силы из страны/региона/отрасли. Влияние природно-климатических условий на желание жить в конкретном регионе и работать в конкретной отрасли.
8. Естественно-биологические	Определяют возрастающее значение здорового образа жизни, организацию охраны сельскохозяйственного труда, безопасность труда, меры по обеспечению поддержки здоровья работников.

Названные факторы многообразны по своему содержанию и каждый из них определенным образом участвует в процессе кадрового обеспечения АПК, проявляя себя в конкретном результате: либо способствуя формированию кадрового состава отрасли, либо создавая препятствия для этого. Одновременное существование и влияние этих факторов заставляет рассматривать их в системе, т.е. в единой взаимосвязи и совокупности, поскольку не представляется возможным вычленив какой-то один фактор или группу и изучать их действие независимо от других. Более того, сами факторы оказывают взаимное влияние друг на друга. Также довольно проблематичным является ранжирование этих факторов по степени влияния, тем не менее, на наш взгляд, можно назвать ряд факторов, оказывающих самое сильное воздействие на кадровое обеспечение АПК. По нашему мнению, это социально-экономические, научно-технические и политико-правовые. Именно они в большей мере, чем остальные, влияют на желание и готовность быть занятыми в сельском хозяйстве, а также формируют имидж АПК как работодателя.

Таким образом, в данной работе мы изложили авторский подход к пониманию кад-

рового обеспечения организаций, предложили оригинальные теоретические выкладки, определили ряд факторов, влияющих на кадровое обеспечение аграрной отрасли и раскрыли их содержание. Представленный материал привносит определенную научную новизну в изучение различных аспектов кадрового менеджмента, в том числе на отраслевом уровне.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Артемов О.Ю., Архипова Н.И., Ермакова И.Н., Овчинникова Н.В. Теория и практика работы с кадрами: уч. пособие. – М.: РГГУ, 2007.
2. Борисова Е.А. Управление персоналом для современных руководителей. – СПб.: Питер, 2003.
3. Кантор Е.Л. Планирование на предприятии: уч. пособие / Е.Л. Кантор, А.Г. Маховикова, И.И. Дрогомирецкий. – СПб.: Вектор, 2006.
4. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация. – М.: Инфра-М, 2005.
5. Шлендер П.Э. Управление персоналом: учебное пособие для студентов вузов. – М.: Юнити-Дана, 2005.