

**ФОРМИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ АПК****Т.А. Скрипка, П.В. Лещиловский**

Белорусский государственный экономический университет

Развитие рыночных отношений в аграрном секторе белорусской экономики предполагает формирование управленческих кадров новой формаций. От профессионализма, экономической и правовой культуры руководителей и специалистов, их предприимчивости, инновационной активности зависит эффективность управления на селе.

Формирование кадров управления происходит на фоне сложных и противоречивых процессов. Неблагоприятная демографическая ситуация в сельской местности, усугубляющийся экономический кризис привели к значительному сокращению численного состава управленцев, ухудшили их качественные характеристики. Наблюдается четко выраженная тенденция их оттока в другие сферы экономики, отмечается высокий коэффициент сменяемости управленческих кадров сельского хозяйства. Агропромышленный комплекс остро нуждается в подготовке руководителей и специалистов нового типа и улучшении использования действующих кадров управления.

Эффективность деятельности сельскохозяйственных предприятий во многом зависит от управленческих кадров. В связи с этим возникает сложная задача формирования перспективного управленца–рыночника, обладающего предприимчивостью, инновационной активностью, профессионализмом. Процесс формирования кадров управления должен состоять из последовательных этапов:

формирование личности в семье, школе, общественных организациях; формирование специалистов в вузах, колледжах; изучение фундаментальных и специальных дисциплин; приобретение производственного опыта в предприятиях и организациях АПК; получение специальных управленческих знаний и навыков, периодическое повышение квалификации, т.е. формирование кадров управления в стадии использования.

Реализация целей и задач формирования кадров управления осуществляется через кадровую политику государства. Она выступает в качестве инструмента государственного управления и связана с формированием и использованием кадрового потенциала, ориентированного и мотивированного на решение современных проблем. Постановлением Совета Министров №379 2008 года утверждено Положение, в соответствии с которым повышение квалификации, стажировка и переподготовка работников должны осуществляться за счет средств организации, а также средств физических лиц [1, с. 34.]. На наш взгляд, данная мера не приведет к увеличению количества лиц, повысивших квалификацию, так как организации не заинтересованы во вкладывании собственных средств в интеллектуальный капитал, т.к. срок окупаемости данных вложений непрогнозируем.

Экономический кризис в аграрном секторе привел к значительному сокращению управленческого кадрового потенциала, ухудшению качественного состава руководителей и специалистов по возрасту, уровню образования, стажу. Увеличивается текучесть руководящих кадров. При этом около 45% общей численности управленцев высшего звена составляют работники в возрасте 50–55 лет и старше. Средний возраст руководителей–аграриев, входящих в кадровый реестр Минсельхозпрода, равняется 47 годам, что свидетельствует о необходимости определенной корректировки кадровой политики [2, с. 38.].

Учреждения профессионального образования ежегодно выпускают достаточное количество молодых специалистов, однако их закрепляемость в аграрном секторе экономики довольно низкая. Ежегодно по ряду объективных причин снизился спрос со стороны работодателей на молодые кадры. Работодатели предпочитают им работников–практиков и пенсионеров, которые, как правило, проживают на территории хозяйств. Поэтому увеличивается процент этих категорий работников в составе руководящих кадров.

Экономическая нестабильность хозяйств, неудовлетворительные жилищные и культурно–бытовые условия снижают мотивационный аспект формирования и использования кадров управления.

Отношение управленцев к труду формируется под влиянием устремлений жизненных целей, возможностей самореализации, и не в последнюю очередь – содержания труда. Поэтому современные подходы к формированию и использованию кадров управления связаны с концепцией качества трудовой жизни.

Организационную основу для решения вопросов улучшения качественного состава кадров управления должно составить совершенствование работы с резервом руководителей и специалистов. В каждом сельскохозяйственном предприятии необходимо определение ближайшего резерва и на перспективу. Резерв кадров должен быть гласным и доводиться до сведения сотрудников распоряжением администрации предприятия. Зачислять в резерв первых руководителей следует управленцев, имеющих стаж практической работы не менее 4–5 лет на определенной управленческой должности, и прошедших теоретический курс подготовки. Формирование кадрового резерва позволяет заранее учесть постоянно возрастающие требования к управленческим кадрам, сделать более планомерной работу по подбору и расстановке кадров.

#### ***Список использованных источников:***

1. Александрова, Е. Чем обернется свободное плавание? / Е. Александрова // Белорусское сельское хозяйство. – 2009. – №11 (91). – С.34–36.
2. Иванцов, П. Резервы мотивации / П. Иванцов, В. Лазовский // Беларуская думка. – 2009. – № 4. – С. 38–40.
3. Указ президента Республики Беларусь №275 от 2 июня 2009г.// Проблемы управления. – 2009. – №3 (32) . – С.4–6.