ПОТРЕБНОСТЬ АГРОБИЗНЕСА В КАЧЕСТВЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЧАСТНО-ГОСУДАРСТВЕННОГО ПАРТНЁРСТВА В РОССИИ

Р.Г. Янбых, к.э.н., доц., рук. отд., Н.И. Шагайда, д.э.н., доц., гл. науч. сотр. Всероссийского института аграрных проблем им. А.А. Никонова

Глобализация мировой экономики не могла не затронуть аграрный сектор России. Для того, чтобы понять, способен ли российский агробизнес ответить на современные вызовы, авторы попытались исследовать кадровый потенциал АПК и спрогнозировать, насколько частно-государственное партнёрство применимо в сфере сельскохозяйственного образования [1].

Описание выборки. В опросе приняло участие 54 сельскохозяйственные организации из 21 региона Российской Федерации. Среди них есть как относительно новые предприятия, организованные в конце 90-х – начале нулевых, так и правопреемники колхозов и совхозов, в которых проведена приватизация земли и реорганизация в ходе аграрной реформы.

Около половины выборки составили сельхозпредприятия Южного федерального округа, чей вклад в валовую продукцию сельского хозяйства традиционно выше, чем остальных регионов. Среди опрошенных – представители одного холдинга, 19 акционерных и 17 обществ с ограниченной ответственностью, 15 сельскохозяйственных кооперативов и 2 предприятий с государственной собственностью. В специализации доминирует производство зерна (в 39 предприятиях), подсолнечника (23), мяса КРС (21), молока (24), мяса свиней (13), овощей и картофеля (7) и мяса птицы (2) (табл. 1). Кроме вышеперечисленных типов деятельности присутствует производство и переработка сои, мяса и шерсти малого рогатого скота, коневодство, выращивание племпоголовья, виноградарство, садоводство и плодоводство (в 3-х случаях), сбыт сельскохозяйственной продукции, собственная выпечка хлеба, ремонт сельскохозяйственной техники, поставка минеральных удобрений. Переработкой продукции занимается 10 предприятий выборки.

За исключением 2 предприятий со смешанной формой все предприятия, попавшие в выборку – с отечественной формой происхождения капитала. Средний размер земельных участков – 8094 га, в том числе пашни – 4586 га. Из всех земель в среднем используется 7274 га. Среднее количество работников – 194. Средний оборот на одно агропредприятие в 2008 г. – 144 млн руб., в 2009 г. – увеличился до 171 млн руб.

Современное состояние с поиском и рекрутированием кадров. Отечественный агробизнес уделяет большое внимание проблеме подбора высококвалифицированных кадров. При интервьюировании на вопрос «Откуда Ваша компания в большинстве случаев рекрутирует специалистов для агробизнеса?» возможными вариантами ответов были: a – приглашает из-за границы, в том числе стран СНГ , b – находит на свободном рынке труда в России, c – перекупает специалистов из других компаний, d – находит выпускников ВУЗов. Только в двух случаях (для руководителя высшего звена и механизатора-разнорабочего) респонденты указали, что рекрутируют кадры высокой квалификации из Западной Европы. Разнорабочих, работников животноводческих ферм и механизаторов активно привлекают из ближнего зарубежья (Таджикистан, Кыргызстан, Узбекистан, Молдавия, Украина).

Подавляющее число респондентов ответили, что в основном все кадры находят на внутреннем рынке труда в России, многие работают с ВУЗами, учебными заведениями среднего сельскохозяйственного образования и приглашают выпускников по предварительной договорённости. Перекупает специалистов незначительное число компаний. Например, специалисты-технологи по переработке сельскохозяйственной продукции перекупались всего 3 раза.

Исследование показало, что среди наиболее дефицитных и востребованных в современном агробизнесе являются специалисты в области животноводства – главные зоотехники, ведущие специалисты по животноводству и ветеринарии. Их компании стремятся рекрутировать на стадии обучения в профильном вузе. Эти ответы подтверждают данные о последних наборах специалистов – 5 респондентов искали зоотехников и ветеринаров через учебные заведения.

Что касается общего набора специалистов, то всё-таки доминирует приём на работу по обращению претендента и/или набор через публичные объявления в газетах и на сайтах компаний. Так, например, респонденты ответили, что в 18 случаях работники экономического, финансового и бухгалтерского профиля были найдены по объявлению, в 24 – обратились сами. Как уже упоминалось ранее, специалиста зооветеринарного профиля по объявлению найти тяжело.

Средняя оценка качества рабочей силы, доступной на рынке, по мнению респондентов, составляет 3,8 с

незначительными вариациями. Хуже всего оценивается качество механизаторов, разнорабочих и работников животноводческих ферм, т.е. вспомогательного персонала. Именно они пополняют наиболее сменяемый контингент работников. В частной беседе респонденты жаловались на необязательность работников нижнего звена, их нежелание работать сверхурочно даже за дополнительные деньги, пьянство. Во многих случаях по этой причине бизнесмены предпочитают нанять бригаду непьющих и исполнительных работников из Средней Азии, нежели связываться с представителями местного сельского населения (как мужского, так и женского – доярки, скотницы) в работоспособном возрасте, оставшимися в деревне.

Таблица 1 – **Характеристика сельхозпредприятий, участвующих в выборке**

Регионы	**Количество предприятий**	**Специализация**	**Организационно-правовая форма**
Ростовская область	8	Зерно-7, подсолнечник – 7, мясо свиней – 2, мясо КРС -2, молоко-2, сады-1	ОАО – 4, ООО – 3, СПК – 1
Краснодарский край	4	Зерно – 4, подсолнечник – 3, мясо птицы – 1, мясо свиней – 1, мясо КРС – 1, молоко – 1, виноград - 1	ОАО – 2, ООО – 2
Ставропольский край	2	Зерно-2, подсолнечник – 2, мясо свиней – 1	ОАО – 1, СПК – 1
Волгоградская область	3	Зерно-3, подсолнечник – 3, мясо свиней – 1, мясо КРС -2, молоко-2	ОАО – 3
Астраханская область	1	Снабжение и сбыт зерна, подсолнечника, овощей	СпоК
Республика Калмыкия	3	Зерно-2, мясо КРС -3, молоко-1	ОАО – 1, СПК – 1, ГУП – 1
Республика Дагестан	2	Зерно-1, мясо КРС -2, молоко-2, подсолнечник – 1, шерсть-1	ОАО – 1, СПК – 1
Республика Северная Осетия-Алания	1	Зерно, мясо КРС, овощи	СПК
Республика Татарстан	3	Зерно – 2, мясо КРС – 2, молоко – 3, мясо свиней - 1	ООО - 3
Орловская область	6	Зерно-4, мясо КРС -2, молоко-2, мясо свиней – 2	ОАО, ЗАО – 2, ООО – 2, СПК – 2
Курская область	5	Зерно-5, подсолнечник -5, молоко-2, мясо свиней – 2	ООО - 5
Московская область	5	Мясо КРС -1, молоко-2, картофель - 1	ОАО - 1, ООО – 1, СпоК – 2, СПК - 1
Тамбовская область	1	Зерно, мясо КРС, молоко, мясо свиней, овощи, переработка	СПК
Тульская область	1	Зерно, мясо КРС, мясо свиней, переработка	ОАО
Липецкая, Воронежская, Московская	1	Зерно, подсолнечник, молоко, овощи, переработка	Группа компаний - холдинг
Нижегородская область	2	Зерно-1, мясо КРС -2, молоко-2	СПК – 1, ГУП - 1
Пензенская область	1	Зерно, овощи,	ООО
Омская область	3	Зерно-3, мясо КРС -1, овощи -2, мясо птицы – 1, переработка	ОАО – 1, СПК - 2
Республика Хакасия	1	Ремонт техники	ОАО
Калининградская область	1	Переработка сои – 1	ОАО
Всего	**54**		**Головная компания холдинга – 1, ОАО – 19, ООО – 17, ГУП, МУП - 2, СПК, СПоК - 15**

Плохие оценки качества получили также работники животноводческой специализации и маркетологи (ниже они же будут указаны в качестве наиболее востребованных и дефицитных специалистов).

Наивысшие баллы – у руководителей высшего звена (руководителей предприятий, холдингов), а также у специалистов финансово-экономического профиля, недостаток которых на рынке ощущается меньше всего.

Две трети респондентов отметило, что для выполнения разовых и краткосрочных работ компания привлекает высококвалифицированных специалистов извне. Чаще всего привлекаются работники для выполнения сезонных работ, особенно в период уборки урожая (трактористы, комбайнеры, разнорабочие). Часто привлекаются специалисты экономического (экономист, финансист, аудитор, бухгалтер) и юридического профиля (адвокат, регистратор, специалист по землеустройству). Наиболее часто встречающееся распределение ответов см. в табл. 2. Заслуживает отдельного упоминания факт, что в пик сезона на уборке урожая тракторист и комбайнер может заработать больше, чем экономист или юрист (зарплата доходит до 70 тыс. руб.).

Таблица 2 – Привлечение высококвалифицированной рабочей силы извне

	В каких случаях?	На каких условиях (зарплата)
Экономист, финансист, бухгалтер, аудитор	Для аудита и подготовки бухгалтерского баланса	По договору гражданско-правового характера, 20-30 тыс. руб., на условиях взаимопомощи
Юрист	Ведение судебных дел, для регистрации объектов недвижимости, подготовки и внесения изменений в устав, по необходимости	Абонентское обслуживание, диапазон сдельной оплаты – от 5 до 30 тыс. руб.
Ветеринар	Для профилактики заболеваний животных	По мере необходимости
Зоотехник	Для осмотра животных	Периодически
Семеновод-селекционер	Во время роста и развития культур	Сдельно
Тракторист, комбайнер	В период уборки урожая	От 5 до 70 (!) тыс. руб., в среднем – 25 тыс. руб. ежемесячно
Разнорабочий	На сезонные работы, сакман, стрижку овец	От 5 до 20 тыс. руб., в среднем – 10 тыс. руб. ежемесячно, в отдельных случаях – суточная оплата с корректировкой на выполнение плана
Маркетолог (специалист по сбыту)	Для проведения маркетинговых исследований	5–10 тыс. руб.
Другое (пожалуйста, укажите кто)	Применение новых технологий в обработке почв, аренда водителей с экипажем для вывоза продукции	Технолог – 5 тыс. руб.

Текучесть кадров составляет 7,4% ежегодно, она выше на предприятиях с большей численностью (например, на агрофирмах Краснодарского края средняя текучесть составила 22,5%).

Большой региональный разброс наблюдается также по оплате труда: на сельхозпредприятиях Краснодарского края, Ростовской, Орловской, Московской и Тульской областей в среднем она выше, чем в республиках Калмыкия, Северная Осетия-Алания и Дагестан. Относительно завышенные зарплаты в Московской области вызваны конкуренцией с московским рынком труда. Повышенный уровень заработной платы в Тульской области объясняется тем, что в выборку попало одно из предприятий группы компаний «Малино» и ОАО «Лазаревское», занимающие верхние строчки в рейтинге крупнейших предприятий России. Большинство компаний отметило, что уровень заработной платы на их предприятии соответствует среднерегиональному по всем специальностям.

Существуют и другие формы стимулирования работников сельхозпредприятий, кроме зарплатной. Так, более половины опрошенных отметили, что в качестве поощрения используется выплата годового бонуса по итогам работы компании за год и предоставление медицинского обслуживания и страхования здоровья сотрудников, треть – помощь в приобретении жилья, более четверти – возможность приобретения дополнительного образования за счёт

компаний в профильных учебных заведениях, на курсах или не отходя от производства, 7 компаний (16 применимо выборки) посылает своих сотрудников на заграничные стажировки (табл. 3).

Таблица 3 – Формы стимулирования специалистов в компаниях

Выплата годового бонуса по итогам работы компании за год	29
Предоставление жилья	18
Предоставление медицинского обслуживания и страхования	27
Возможность получения дополнительного образования за счёт компании	19
Заграничные стажировки	7

Также встречается поощрение сотрудников выдачей натуральной продукции предприятия, а также регулярное, а не ежегодное, премирование работников по итогам промежуточной работы. В качестве особого бонуса работы на предприятии двое респондентов отметили возможность приобретения опыта работы и полезных деловых контактов.

Две трети опрошенных обращаются и используют научно-практические разработки отечественных НИИ и ВУЗов на производстве, что косвенно свидетельствует о сохранившемся потенциале российской системы агрообразования и внедрения агротехнологий.

Над поиском, подбором и подготовкой кадров в большинстве предприятий трудятся отдельные кадровые службы/отделы, в которых в среднем работает 2,2 специалиста, или 1 специалист на 108 работников. Расход на рекрутинг специалистов составляет 0,6% от общих расходов по агробизнесу в среднем на обследованную фирму.

Подготовка кадров в агрокомпаниях. Сталкиваясь с недостатком квалифицированного персонала, агробизнес налаживает свою систему обучения и распространения современных практик работы внутри самих компаний. Наиболее распространённый способ повышения квалификации кадров – проведение краткосрочных курсов и тренингов специалистов на территории хозяйства. Это практикуется в 85 % компаниях-респондентах (табл. 4). Это, как правило, не требует от сельскохозяйственных организаций больших затрат, т.к. многие компании-производители новой техники, средств защиты, новых технологий в рамках рекламных компаний осуществляют обучение на семинарах.

Таблица 4 – Формы стимулирования специалистов в компаниях, кол-во ответивших положительно

Выплачиваем стипендии стипендиатам компании	12
Проводим краткосрочные курсы, тренинги для своих специалистов	46
Посылаем на стажировку за границу	8
Приглашаем иностранных специалистов в компанию для проведения тренинга	1
Обучение на производстве со сдачей квалификационного экзамена	2
Обмен опыта с коллегами, публикации в прессе и научно-практических периодических изданиях	2
Проводим обучение в рамках областного ревизионного союза	3

Опрос выявил, что незначительная часть сельхозорганизаций посылает сотрудников своих компаний на стажировку (в нашей выборке – всего 5). Респонденты называли страны, куда ездили их работники: Германия, Голландия, Канада, Испания, Турция, Франция, Польша, США, Ирландия, Швеция, Великобритания, Беларусь. Диапазон курсов – очень широк (например, ЗАО «Рассвет» посылало зооветтехников по вопросам воспроизводства, содержания стада). Требования к стажёрам – работа в компании не менее трёх лет и обязательство возвращения в материнскую компанию после окончания стажировки. Свидетельств об оплате части затрат на обучения за границей самими работниками нет. При частной беседе респонденты указывали, что в ряде случаев иностранная компания - производитель товаров и услуг для сельского хозяйства сама оплачивала стоимость обучения для российских специалистов с перспективой продажи им своих товаров и услуг. В начале 90-х гг. была широко распространена практика поездок специалистов за рубеж в рамках программ технической помощи (например, американской Cochrane Fellowship, программы Израильского посольства одномесячной стажировки в киббуцах, программа Германского министерства сельского хозяйства по обучению студентов «на фермах» и т.п.). Многие программы действуют и поныне, например, Тимирязевская академия и другие ведущие сельскохозяйственные ВУЗы страны каждое лето посылают студентов на практику в Германию, Голландию, Францию собирать урожай и знакомиться с опытом ведения сельскохозяйственного производства за рубежом.

Что касается обучения внутри страны, наибольшее число слушателей были посланы на обучение на курсы по растениеводству, животноводству, механизации и бухгалтерскому учёту (табл. 5).

В 12 компаниях выплачиваются стипендии 27 студентам и аспирантам, которые проходят обучение в Российском государственном аграрном университете – МСХА им. К.А. Тимирязева (6 чел., в том числе 1 чел. учится на МВА и 1 – в аспирантуре), Орловской государственной аграрной академии (4 чел.), Дагестанской государственной сельскохозяйственной академии (4 чел.), Московском государственном агроинженерном университете им. В.П. Горячкина (2 чел.), Волгоградской государственной сельскохозяйственной академии (1 чел.), Пензенской государственной сельскохозяйственной академии (1 чел.), аспирантуре Горского государственного аграрного университета (1 чел.) и аспирантуре ВНИЭСХ (1 чел.). Отрадно, что студентов начинают поддерживать с момента их поступления в профессиональное училище или сельскохозяйственный колледж. Так, например, ЗАО «Рассвет» из Истринского района Московской области обучает не только 4-х студентов в Тимирязевской академии и Горячкинском агроинженерном университете, но и 4-х учащихся в профильном СПТУ. Агрофирма «Предгорье Кавказа» Ейского района Краснодарского края поддерживает 2-х студентов Армавирского зооветеринарного техникума и одного – в Ейском сельскохозяйственном колледже. Примечательно, что респонденты из регионов ценят свои сельскохозяйственные учебные заведения в целом выше, чем московские и ленинградские (см. ниже в разделе «Оценка учебных заведений»).

Таблица 5 – Количество специалистов, прошедших обучение в компаниях выборки

Область знания	**Более чем… чел.**
Растениеводство	320
Животноводство	206
Механизация	177
Ветеринария	95
Переработка сельскохозяйственной продукции	11
Экономика и организация производства	61
Маркетинг	5
Бухгалтерский учет	97
Право	20
Строительство	1
Кредитование и страхование	5
Экология	3
Землеустройство	14
Другое: управление продажами, охрана труда	3

Перспективы возвращения студентов на работу в родное предприятие респонденты в основном оценивают достаточно высоко (кроме ЗАО «Рассвет» – 50%), ожидая, что молодые специалисты не нарушат принятых договорённостей и отработают на фирме пять лет. Однако многие отметили высокий риск, что после этого срока специалист уедет из села. В беседе после опроса упоминалось более высокая вероятность, что в селе останутся специалисты, которые закончили средние специальные сельскохозяйственные заведения. В этой связи в сельхозорганизациях формируется практика ориентации на средние специальные заведения при подготовке специалистов с участием хозяйств.

Профиль респондента и его оценка дефицита кадров. Кто же выступал в качестве типичного эксперта от лица принявших участие в опросе сельхозпредприятий? Это специалист с высшим образованием 43 лет, имеющий опыт работы в агробизнесе более 10 лет (65% респондентов, всего 4 случая опыта работы до 3-х лет). В более половины случаев он имеет сельскохозяйственное образование (по опыту работы превалируют специалисты зернового производства – 26 чел., производства подсолнечника – 13, и мясного животноводства – 15), в остальных – преимущественно экономическое или по управлению персоналом. Есть несколько респондентов с «редким» сельскохозяйственным образованием в области коневодства, овцеводства, виноградарства, садоводства, среди несельскохозяйственного профиля – специалисты по кредитованию, снабжению и сельскохозяйственной технике. Были проинтервьюированы 26 руководителя предприятия, 14 начальников отдела кадров, 7 линейных руководителей и 7 специалистов АПК.

Интересной представляется оценка ими дефицита кадров как на собственном предприятии, так и на российском рынке (табл. 6). С точки зрения респондентов, наибольший дефицит кадров наблюдается по механизаторам и специалистам в области животноводства: 1. их недостаточно на рынке труда; 2. агробизнес не может платить испрашиваемый уровень зарплаты. Часть предприятий испытывает дефицит по специалистам растениеводства, ветеринарии, экономике и организации производства и даже по бухгалтерам. Однако если по сельскохозяйственным

специальностям бизнес готов платить, но ощущается недостаток на рынке труда, то по экономистам, юристам, специалистам по кредитованию вопрос в другом.

Таблица 6 – Оценка дефицита кадров, кол-во ответивших положительно

Область знания	**Специалистов какого профиля труднее найти?**		**Почему? (Да/Нет)**	
	В Вашей компании?	**На российском рынке?**	**Их недостаточно на рынке труда**	**Агробизнес не может платить испрашиваемый уровень зарплаты**
Растениеводство	17	19	11	18
Животноводство	23	19	11	22
Механизация	21	24	15	19
Ветеринария	15	16	10	16
Переработка сельскохозяйствен-ной продукции	8	8	7	7
Экономика и организация производства	11	6	3	7
Маркетинг	7	10	5	7
Бухгалтерский учет	10	8	2	7
Право	7	3	3	8
Строительство		1		
Кредитование и страхование	4	4	1	3
Экология	4	7	5	
Землеустройство	7	10	7	1
Другое (энергетика)				1

Проблема состоит в том, что сельскохозяйственные предприятия не в состоянии «потянуть» сложившийся уровень оплаты по этим специальностям: такие специалисты могут найти работу в городе.

Респонденты отмечают недостаток образования в вузах – академические знания, не всегда оперативно перестраивают обучение, оторванность от практической работы в хозяйствах. Респонденты приводили примеры, когда выпускники сельскохозяйственного ВУЗа до прибытия на место работы ни разу не проходили практику на сельскохозяйственном предприятии. Они считают такое положение дел недопустимым.

Оценка перспектив государственно-частного партнёрства в сфере аграрного образования. На вопрос, готова ли Ваша компания материально участвовать в государственно-частном партнёрстве по подготовке аграрных кадров, ответил «Да» – 26 респондент, «Нет» – 28 респондентов. С нашей точки зрения, это достаточно оптимистичный результат: в момент кризиса почти половина случайно опрошенных компаний понимает необходимость повышения качества обучения кадров и даже готова в этом участвовать собственными, хоть и относительно небольшими, материальными средствами. Они готовы вкладывать в среднем от 100 тыс. руб. до 1,5 млн руб. в год (например, группа компаний «Малино» готова вкладывать не менее 5 млн руб. в год). Вкладывать средства компании готовы по наиболее востребованным специальностям – растениеводству, животноводству, механизации, ветеринарии (табл. 7). Если бы опрошенные компании реализовали свои намерения по вложению средств в текущем году, то только от них в государственно-частное партнёрство «поступило» бы более 15,5 млн руб.

1. Наиболее востребованными специальностями являются животноводы, зоотехники и ветеринары. В сезон уборки урожая наблюдается резкий дефицит специалистов базовых рабочих специальностей – трактористов, комбайнёров, разнорабочих.

2. Сельскохозяйственные организации не выдерживают конкуренцию с другими работодателями по уровню предложения заработной платы своим работникам. Как следствие, они ощущают отток наиболее квалифицированной рабочей силы.

3. В связи с дефицитом кадров часть компаний используют собственные программы обучения и тренинга

специалистов через поддержку стипендиатов, обучение сотрудников на краткосрочных курсах повышения квалификации как на базе предприятия, так и за его пределами, стажировку специалистов на передовых предприятиях, в редких случаях - за рубежом. Основным источником повышения квалификации в настоящее время являются семинары фирм-производителей товаров и услуг для сельского хозяйства, которые на таких семинарах продвигают свои услуги.

Таблица 7 – В каких областях возможно государственно-частное партнёрство в сфере аграрного образования? (кол-во ответивших положительно)

Растениеводство	**16**
Животноводство	**15**
Механизация	**12**
Ветеринария	**8**
Переработка сельскохозяйственной продукции	**7**
Экономика и организация производства	**5**
Маркетинг	**3**
Бухгалтерский учёт и аудит	**5**
Правовые вопросы	**1**
Строительство	
Кредитование и страхование	**3**
Экология	
Землеустройство	**1**
Социально-бытовое благоустройство села	**1**

4. Для улучшения программ обучения в ВУЗах считают, что они должны учитывать новые достижения науки и обязательно включать в себя модуль практической работы в сельхозорганизациях.

5. Для решения проблемы прихода кадров в село респонденты считают, что нужно развивать средние сельскохозяйственные учебные заведения. Специалисты со средним специальным сельско-хозяйственным образованием менее востребованы в других отраслях экономики, что повысит уровень их возврата в село для работы в сельскохозяйственных организациях.

Перспективы государственно-частного партнёрства в области аграрного образования можно оценивать как положительные: по мере улучшения финансового состояния организаций они готовы вкладывать средства на обучение.

---

[1] Статья написана на основе материалов обследования, проведённого в 2010 г. по заказу ФАО ООН.

Назад в раздел

Поделиться...

© «Битрикс», 2001-2006