

вающих и транспортных службах. Здесь также удастся выявить ранее неочевидные закономерности, а автоматизация обработки информации позволит получать отчетные данные в реальном масштабе времени, т.е. делать отчетную информацию доступной для принятия решений на следующий плановый период.

УДК 316. (476.4)

КАЧЕСТВЕННЫЙ СОСТАВ КАДРОВ В СЕЛЬХОЗПРЕДПРИЯТИЯХ АПК МОГИЛЕВСКОЙ ОБЛАСТИ

Мычкова И. К.

**УО «Могилевский государственный университет продовольствия»
Могилев, Беларусь**

Исследования показывают, что продовольственная безопасность является важнейшей слагаемой экономической безопасности Могилевской области. В обеспечении нормальной продовольственной безопасности в регионе наряду с природно-климатическими условиями важное значение имеет наличие грамотных и квалифицированных кадров специалистов в АПК области.

К сожалению, в сельхозпредприятиях области из года в год уменьшается общая численность кадров и резко снижается их качественный состав. Например, в период с 1 апреля 1990 года по 1 апреля 2001 года в сельхозпредприятиях области общее количество руководителей и специалистов уменьшилось с 12,3 тыс. до 10,2 тыс. человек, или на 17,1 процента. Причем процесс уменьшения специалистов по отдельным должностям очень велик. За одиннадцать лет число бухгалтеров сократилось на 16,6 %, агрономов - на 24,7%, ветработников - на 29,2%, зоотехников - на 33,6%, экономистов - на 37,6 %, а бригадиров растениеводства - на 44,5 %.

Кроме того, качественный состав кадров специалистов резко снизился. До сих пор среди руководителей хозяйств и их заместителей 17 процентов составляют лица со средним специальным образованием и 2 процента практиков, лиц, не имеющих вообще специального сельскохозяйственного образования. Среди бухгалтеров колхозов и госхозов области лишь только 20 процентов имеют высшее специальное образование, только половина зоотехников - с высшим образованием, а ветработников - лишь 33 процента имеют высшее специальное образование.

Крайне ненормальное положение дел сложилось в сельском хозяйстве области с качественным составом инженерно-технических служб. Это, пожалуй, самая многочисленная категория кадров - более 1350 че-

ловек. Однако качественный состав инженерно-технических работников самый низкий. В общей численности ИТР колхозов и госхозов области лишь 28 процентов имеют высшее образование, 54,0 - средней 18 процентов - практиков.

Очень низкий качественный состав кадров и среди бригадиров растениеводства и животноводства. Среди бригадиров животноводства сельхозпредприятий области сейчас трудится лишь 7,0 процентов лиц с высшим образованием, 48,0 процентов - со средним специальным и 45,0 процентов практиков, то есть лиц, не имеющих специального сельскохозяйственного образования.

Бесспорно, такой низкий качественный состав кадров специалистов на занимаемых должностях колхозов и госхозов области, весьма негативно сказывается на результатах производственно-финансовой деятельности всех отраслей аграрного производства.

Основная причина такого явления состоит в том, что до сих пор во многих хозяйствах оплата труда не зависит от уровня образования. В итоге получается, что практики, работающие на равноценных с дипломированными специалистами должностях, имеют равную оплату. Это вовсе не стимулирует заинтересованность руководителей бригад, ферм и других специалистов в повышении своей квалификации. Настало время руководителям бригад и ферм присваивать звания «бригадир 1 класса» и «бригадир 2 класса» с установлением надбавки к заработной плате. Всем дипломированным специалистам аграрного производства, занимающим должности руководителей бригад, ферм и отделений, предоставлять льготы по коммунальным услугам на селе. Настало время в обязательном порядке ввести доплату за стаж работы и квалификацию.

Пора усилить функции государственных органов в более строгом распределении и организации использования всех кадров с высшим и средним специальным образованием в аграрном производстве.

Необходимо развивать сферу услуг и культурно-просветительских учреждений на селе (предприятия торговли, питания, детские сады, ясли, мастерские, клубы, школы, библиотеки). Руководителям колхозов и госхозов не подменять молодых выпускников вузов и техникумов, а предоставлять им самостоятельность, поощрять их творческую инициативу. Обеспечивать их благоустроенным жильем, делать все возможное, чтобы коллектив хорошо принял молодого специалиста и помогал ему. Все это поможет решить проблему закрепления кадров на селе.