

КОГО СЕГОДНЯ БЕРУТ НА РАБОТУ ПРЕДСЕДАТЕЛИ КОЛХОЗОВ?

ГОРБУНОВ Александр Васильевич — доктор экономических наук, профессор, заместитель директора. СКИРДОНОВ Валерий Александрович — кандидат философских наук, ведущий научный сотрудник. Авторы работают в Российском НИИ по социальным и кадровым проблемам АПК. В нашем журнале публикуются впервые.

Становление многоукладной экономики в АПК предопределяется функционированием различных типов хозяйств, опирающихся на разнообразные формы собственности. Именно поэтому представляет практический интерес среди всего комплекса проблем управления отраслью изучение профессиональных ценностных ориентации председателей колхозов, их позиций по различным проблемам кадрового обеспечения. Получение необходимой информации в исследовании проводилось путем анализа статистических распределений по вопросам анкеты и парных альтернатив между рядом из них.

В выборку попали председатели колхозов, хозяйства которых по численности работающих составили: до 100 человек — 32%, от 100 до 500 человек — 56%, более 500 человек — 4%. По производству продукции (млн. руб.): от 1,0 до 10,0 — 60%, от 0,1 до 0,5 — 16%, от 0,5 до 1,0 — 8%. По числу производственных специализаций: одна-две — 20%, три — 20%, более трех — 44%. Ответы по ценностным ориентациям председателей колхозов были сгруппированы по трем блокам (разделам) анкеты: практика кадрового обеспечения АПК в рыночных условиях хозяйствования; региональные проблемы кадрового обеспечения агропромышленного производства; пути и способы преобразования кадровой работы в отрасли в рыночных условиях.

Каковы же ценностные ориентации председателей колхозов по актуальным проблемам кадрового обеспечения АПК? По основному вопросу «Что необходимо изменить в содержании работы с кадрами?» на первое место они поставили проблему совершенствования социальной технологии (68%), т. е. с их точки зрения возможно, не допуская кардинальных качественных изменений в кадровой политике, критериях механизма подбора, расстановки, использования, оценки кадров, существенно преобразовать кадровые отношения, не решая таких проблем как создание адекватных условий для формирования кадрового рынка, кадровых ассоциаций, развития сети платных кадровых услуг. Далее по значимости председатели колхозов ставят факторы: адекватные условия для формирования нового типа руководителя-предпринимателя (60%), большая самостоятельность действий руководителей, повышение их ответственности за качество кадровых решений (52%).

Результаты исследований показали, что причинами неэффективного кадрового обеспечения 92% респондентов считают несоответствие системы стимулирования труда и профессионально-должностного роста руководителей всех звеньев, 60% — отсутствие информационного банка данных о динамике кадровых процессов по уровням управления, и, наконец, 56% респондентов — неадекватность профессионально-квалификационной структуры кадров перспективным требованиям развития агропромышленного производства. Таким образом, в оценках председателей колхозов явно просматривается двойственный, противоречивый подход к решению проблемы. С одной стороны, они признают возрастающую роль кадров в рыночных условиях хозяйствования, с другой — решающий акцент делают на технократический подход, не уделяя должного внимания качественным изменениям в кадровой политике.

Среди основных проблем кадрового обеспечения агропромышленного производства на уровне региона председатели колхозов в первую очередь выделили слабую постановку профориентационной работы среди школьников (76%), высокую текучесть кадров (64%), отсутствие центров подготовки будущих менеджеров, арендаторов (40%). Оценивая уровень решения кадровых проблем применительно к своим регионам, руководители колхозов отмечали: низкую профессиональную компетентность руководителей среднего звена (72%), отсутствие механизма альтернативного выбора руководителей среднего звена (52%), научно обоснованной программы преобразования работы с кадрами (48%), существование в основном «бумажной» модели кадрового резерва руководителей (48%).

Важное значение, по мнению председателей колхозов, приобретает механизм процесса подбора и расстановки кадров. Для этого необходимо законодательно предусмотреть стажировку руководителей среднего звена перед должностным повышением (60%), полнее использовать рекомендации трудовых коллективов, аттестационных комиссий при должностных перемещениях (52%), проводить анкетирование членов трудового коллектива для выявления их мнений перед зачислением руководителя на более высокую должность (38%).

Для качественно-количественного анализа бинарных альтернатив анкеты использовалась следующая процедура. Рассчитывался коэффициент парной корреляции (ϕ) для непараметрических выборок как между всеми альтернативами сопоставляемых вопросов, так и отдельными из них. Затем вычленялся пик (наибольшая величина) парной тесноты связи, который принимался за показатель наиболее значимых факторов кадровых отношений. Теснота связи, близкая к нулю между факторами, рассматривалась как второстепенная, а сами факторы — как варианты, которыми можно пренебречь.

По содержанию бинарные альтернативы вопросов анкеты разбивались на общие, частные и специфические группы. В группу общих альтернатив включались проблемы, характерные для всей системы кадрового обеспечения, на всех уровнях управления отрасли. В группу частных альтернатив вошли проблемы кадрового обеспечения, связанные с одной из сфер или с одним из уровней управления. В группе специфических альтернатив оказались проблемы, присущие отдельным функциям кадрового обеспечения отрасли.

Анализ общих альтернатив начнем с сопоставления вопросов «Что необходимо изменить в содержании работы в связи с переходом к рыночной экономике?» и «С чего бы Вы начали перестройку системы кадрового обеспечения АПК?». Пик парной тесноты между этими вопросами, составивший 25%, показывает, что наиболее значимыми факторами являются: «Качественно совершенствовать технологию кадровой работы по функциям подбора, расстановки, использования кадров» и «Повысить самостоятельность деятельности кадровых служб, подразделений». По другим факторам этих вопросов — «Создать адекватные условия для формирования нового типа руководителя-предпринимателя» и «Повысить самостоятельность деятельности кадровых служб подразделений» — теснота связи достигла 14,5%. Незначительной оказалась теснота связи между другими парными факторами: «Поднять должностные оклады и ставки работникам кадровых служб» и «Ужесточить контроль и ответственность за состоянием работы с кадровым резервом руководителей».

По вопросам «В чем состоит основная проблема кадрового обеспечения агропромышленного производства АПК в условиях перехода к рыночной экономике?» и «С чего бы Вы начали перестройку системы кадрового обеспечения АПК?» пик парной тесноты связи, достигший 28,5%, выявляет следующие определяющие факторы: «Нет информационного банка данных о динамике кадровых процессов по уровням управления АПК» и «Повысить

самостоятельность деятельности кадровых служб, подразделений». Теснота взаимосвязи между «Поднять должностные оклады и ставки работникам кадровых отделов, служб» и «Ужесточить контроль и ответственность за состоянием работы с кадровым резервом руководителей» оказалась слабой.

Взаимосвязь между вопросами «В чем состоит основная проблема кадрового обеспечения агропромышленного производства АПК в условиях перехода к рыночной экономике?» и «Действительно ли кадры будут оказывать решающее воздействие на кардинальное развитие агропромышленного производства?» выразилась следующим образом. Пик взаимосвязи, достигший 60%, подчеркивает определяющие факторы: «Профессионально-квалификационная структура кадров не соответствует перспективным требованиям развития агропромышленного производства, достижениям НТП» и «Не выделяются необходимые средства на повышение квалификации, переподготовку руководителей и специалистов».

Теснота связи между другими факторами — «Не выделяются необходимые средства на повышение квалификации, переподготовку руководителей и специалистов» и «Убедился, что возродить чувство хозяина возможно только у работника, не утратившего чувство профессиональной гордости» — составила 50,0%; «Не отвечает рыночным условиям сложившаяся система стимулирования труда и профессионально-должностного роста руководителей на всех уровнях» и «Убедился, что возродить чувство хозяина возможно только у работника, не утратившего чувства профессиональной гордости — 37,5%; «Отсутствует апробированная государственная и отраслевая работа с кадрами в рыночных условиях хозяйствования» и «Углубить хозрасчет, развить аренду способны лишь квалифицированные кадры, любящие и знающие свое дело» — 37,5%; «Подготовка специалистов приоритетного профиля ведется медленно и не в должных пропорциях» и «Внедрить хозрасчет, развить аренду способны лишь квалифицированные кадры, любящие и знающие свое дело» — 25%; «Не отвечает рыночным условиям сложившаяся система стимулирования труда и профессионально-должностного роста руководителей всех звеньев» и «Без активного участия квалифицированных кадров невозможно реализовать программу коренных преобразований на селе» — 20,7%.

Взаимосвязь между производственно-управленческими показателями хозяйств колхозов и вопросом «Что в настоящее время мешает преобразованию системы кадрового обеспечения агропромышленного производства АПК?» проявилась в такой форме. Пик тесноты связи, выразившийся в 27,8%, показал, что главными факторами являются «При численности работающих до 100 человек» и «Замедленные темпы демократизации в вопросах подбора, оценки, расстановки, использования кадров». С ростом численности работающих: от 100 до 500 человек и более пик тесноты связи наблюдается с фактором «Большое число убыточных колхозов, совхозов со слабой хозяйственной самостоятельностью, низким уровнем решения кадровых проблем». Уровень тесноты связи достигает 12,9%. Между другими факторами связь близка к нулю.

Пик тесноты связи, составивший 8,7% между вопросами «Действительно ли в условиях рыночной экономики кадры будут оказывать решающее воздействие на кардинальное развитие агропромышленного производства?» и «Что в настоящее время мешает преобразованию системы кадрового обеспечения агропромышленного производства АПК?» выявил, что определяющим фактором является «Большое число убыточных колхозов, совхозов со слабой хозяйственной самостоятельностью, низким уровнем решения кадровых проблем». С другими факторами связь близка к нулю. Теснота связи между вопросами «Что необходимо изменить в содержании работы с кадрами в связи с переходом к рыночной экономике?» и «Что мешает в настоящее время перестройке системы кадрового обеспечения агропромышленного производства

АПК?» распределилась в такой последовательности. Ее пик, составивший 10,1%, приходится на главные факторы: «Создать адекватные условия для формирования нового типа руководителя-предпринимателя» и «Заключить контрактные соглашения с руководителями и специалистами». Слабее проявилась взаимосвязь между «Предоставить большую самостоятельность действий руководителям, повысив их ответственность за качество кадровых решений», «Развивать сеть платных кадровых услуг» и «Большое число убыточных колхозов, совхозов со слабой хозяйственной самостоятельностью, низким уровнем решения кадровых проблем» — 5,8%.

Обобщив результаты оценок общих альтернатив председателями колхозов, видим, что по содержанию, направленности, ранжированности оценки во многом совпадают с параметрами актуальных проблем практики кадрового обеспечения, дополняя их возрастающей ролью квалифицированных кадров в деле более гибкого вхождения в рынок, развития аренды, решения программ коренных преобразований на селе.

Изучение группы частных альтернатив предполагает анализ пары: «В чем состоит проблема кадрового обеспечения агропромышленного производства АПК в условиях перехода к рыночной экономике?» и «В каком направлении следует осуществлять перестройку в механизме расстановки кадров в АПК?». Пик парной тесноты связи, достигший 27,7% выявил главные факторы: «Нет информационного банка данных о динамике кадровых процессов по уровням управления АПК» и «Полнее использовать рекомендации трудовых коллективов, аттестационных комиссий при должностных назначениях, перемещениях». Далее рассматривалась теснота между вопросами «Какова основная проблема кадрового обеспечения агропромышленного производства на уровне вашего колхоза, совхоза, агрообъединения, арендофермерского коллектива?» и «В каком направлении следует осуществлять перестройку в механизме расстановки кадров в АПК?». Пик парной тесноты связи, составивший 16,2%, подтвердил, что решающими факторами являются «Отсутствует научно обоснованная программа перестройки работы с кадрами» и «Полнее использовать рекомендации трудовых коллективов, аттестационных комиссий при должностных назначениях, перемещениях». Теснота связи между факторами «Утвердить законодательно обязательность стажировки руководителей перед должностным повышением» и «Проводить анкетирование членов трудового коллектива для выявления их мнений перед зачислением на более высокую должность руководителя» оказалась близка к нулю. Проявилась связь между респондентами, ответившими «да» по поводу возрастающей роли кадров в рыночных условиях хозяйствования и производственно-управленческих признаков хозяйств. Пик тесноты связи, составивший 17,2%, установился в коллективах от 100 до 500 человек, по числу непосредственно подчиненных — свыше 10 человек, производственных участков — более 5.

Оценки респондентов на вопросы «Что необходимо изменить в содержании работы с кадрами в новых условиях хозяйствования?» и «Что сдерживает преобразования в региональной системе кадрового обеспечения агропромышленного производства?» проявились в такой форме. Пик парной тесноты связи, составивший 14,5%, показал, что главными факторами стали «Создать адекватные условия для формирования нового типа руководителя-предпринимателя» и «Отсутствие координации в управлении кадровыми процессами».

Между факторами «Качественно совершенствовать технологию кадровой работы по функциям подбора, расстановки, использования кадров» и «Отсутствие координации в управлении кадровыми процессами» пик тесноты связи составил 14,1%. С другими факторами этих вопросов — «Не ведется прогнозирование специфики развития кадровых процессов в регионах», «Нет

отраслевого информационного банка данных по динамике кадровых процессов в колхозах, совхозах, агрообъединениях», «Не осуществляется целенаправленная программа исследования кадровой работы, кадровых проблем» — связь оказалась близка к нулю.

На вопросы «Какова основная проблема кадрового обеспечения агропромышленного производства на уровне вашего колхоза, совхоза, агрообъединения?» и «Что сдерживает перестройку региональной системы кадрового обеспечения агропромышленного производства АПК?» пик парной тесноты связи, составивший 12,5%, выявил определяющие факторы: «Существует в основном бумажная модель кадрового резерва руководителей» и «Отсутствие координации в управлении кадровыми процессами». 10,8% составила теснота связи между «Отсутствует научно обоснованная программа перестройки работы с кадрами» и «Отсутствие координации в управлении кадровыми процессами». При сопоставлении вопросов «Что в настоящее время мешает перестройке системы кадрового обеспечения агропромышленного производства АПК?» и «Что сдерживает перестройку региональной системы кадрового обеспечения агропромышленного производства АПК?» пик тесноты связи, достигший 31,8%, подтвердил главные факторы: «Не учитывается мировой, передовой отечественный опыт работы с кадрами», и «Отсутствие координации в управлении кадровыми процессами». Теснота связи между «Отсутствие апробированных моделей отраслевого кадрового обеспечения» и «Отсутствие координации в управлении» составила 17%. Связь этих вопросов с другими факторами близка к нулю.

Наряду с прикладными вопросами затрагивались и методологические проблемы кадрового обеспечения АПК. Одна из пар: «В чем видите основную задачу разработки концепции кадрового обеспечения АПК?» и «Что сдерживает преобразования региональной системы кадрового обеспечения агропромышленного производства АПК?». Пик парной тесноты связи, составивший 15,3%, выявил следующие определяющие факторы: «Сформулировать методологию развития кадровой системы» и «Отсутствие координации в управлении кадровыми процессами». Между другими факторами связь близка к нулю.

Анализ оценок респондентов между вопросами «В каком направлении следует осуществлять преобразования в механизме расстановки кадров?» и «Что в настоящее время мешает преобразованию системы кадрового обеспечения агропромышленного производства АПК?» подтвердил наличие связи. Пик парной тесноты связи, выразившийся в 8,7%, определил главные факторы: «Полнее использовать рекомендации трудовых коллективов, аттестационных комиссий при должностных назначениях, перемещениях» и «Действие остаточного принципа в вопросах воспроизводства приоритетных категорий кадров». Между другими факторами теснота связи распределилась следующим образом: «Утвердить законодательно обязательность стажировки руководителей перед должностным повышением» и «Большое число убыточных колхозов, совхозов со слабой хозяйственной самостоятельностью, низким уровнем решения кадровых проблем» — 7,5%; «Проводить анкетирование членов трудового коллектива для выявления их мнений перед зачислением на более высокую должность руководителя» и «Большое число убыточных колхозов, совхозов со слабой хозяйственной самостоятельностью, низким уровнем решения кадровых проблем» — соответственно по 3,2%.

На вопросы «Какова основная проблема кадрового обеспечения агропромышленного производства на уровне вашего колхоза, совхоза, агрообъединения?» и «Какие из кадровых проблем будут оказывать решающее воздействие на кардинальное развитие агропромышленного производства?» пик парной тесноты связи, составивший 38,3%, показал, что к числу решающих

факторов относятся «Существует в основном бумажная модель кадрового резерва руководителей» и «Успех в рыночной экономике во многом будет зависеть от реальной демократизации кадровой политики».

При оценке респондентами пары «В каком направлении рациональнее вести преобразования работы с кадрами в механизме их подбора?» и «Что сдерживает преобразования региональной системы кадрового обеспечения агропромышленного производства АПК?» наибольшая теснота парной связи, выразившаяся в 10,9%, выявила главные факторы: «Повышать статус кадровой службы, ее полномочия» и «Не осуществляется целенаправленная программа исследования кадровой работы, кадровых проблем». Теснота связи, достигшая 7,1%, выявила менее значимые факторы: «Наряду с традиционными методами отбора кадров активнее использовать социологические, психологические методики» и «Отсутствие координации в управлении кадровыми процессами». Теснота связи между остальными факторами оказалась близка к нулю.

Проявление специфических альтернатив рассмотрим через анализ факторов механизма непрерывного образования кадров, кадровой стратегии, организации кадровой работы. В блоке проблем непрерывного образования кадров пик парной тесноты связи, составивший 48,1%, определил следующие главные факторы: «Отсутствуют классы видеотехники для современной организации систематического повышения квалификации работников» и «Успех перехода к рыночной экономике во многом будет зависеть от реальной демократизации кадровой политики».

Теснота связи между другими факторами блока выразилась в следующей форме: «Бездействует система непрерывного образования кадров» и «Убедился, что возродить чувство хозяина возможно только у работника, не утратившего чувства профессиональной гордости» — 33,3%; «Без активного участия квалифицированных кадров невозможно реализовать программу коренных преобразований на селе» и «Отсутствуют классы видеотехники для современной организации систематического повышения квалификации работников» — 28,6%; «Внедрить полный хозрасчет, развить аренду способны лишь квалифицированные кадры, любящие и знающие свое дело» и «Бездействует система непрерывного образования кадров» — 18,7%; «Отсутствуют классы видеотехники для современной организации систематического повышения квалификации работников» и «Углубить полный хозрасчет, развить аренду способны лишь квалифицированные кадры, любящие и знающие свое дело» — 16,7%.

В блоке проблем кадровой стратегии (пик парной тесноты связи достиг 50%) в число определяющих факторов вошли: «Обосновать стратегию кадровой работы» и «Успех перехода к рыночной экономике во многом будет зависеть от реальной демократизации кадровой политики». Между другими факторами блока теснота связи выразилась в последовательности: «Обобщать результаты прогнозов кадровых процессов» и «Убедился, что возродить чувство хозяина возможно только у работника, не утратившего чувства профессиональной гордости» — 28,6%; «Углубить хозрасчет, развить аренду способны лишь квалифицированные кадры, любящие и знающие свое дело» и «Обобщать результаты прогнозов кадровых процессов» — 28,6%; «Обосновать стратегию кадровой работы» и «Без активного участия квалифицированных кадров невозможно реализовать программу коренных преобразований на селе» — 17,9%; «Сформулировать методологию развития кадровой системы» и «Без активного участия квалифицированных кадров невозможно реализовать программу коренных преобразований на селе» — 22,0%.

В блоке проблем организации кадровой работы (пик тесноты связи составил 46,4%) определяющими факторами оказались «Убедился, что возродить чувство

хозяина возможно только у работника, не утратившего чувства профессиональной гордости» и «Нет альтернативного выбора руководителей» — 46,4%.

Между другими факторами блока теснота связи выразилась следующим образом: «Успех перехода к рыночной экономике во многом будет зависеть от реальной демократизации кадровой политики» и «Нет альтернативного выбора руководителей» — 42,1%; «Существует в основном бумажная модель кадрового резерва руководителей» и «Убедился, что возродить чувство хозяина возможно только у работника, не утратившего чувства профессиональной гордости» — 36,1%; «Отсутствует научно обоснованная программа перестройки работы с кадрами» и «Без активного участия квалифицированных работников невозможно реализовать программу коренных преобразований на селе» — 20,3%; «Углубить хозрасчет, развить аренду способны лишь квалифицированные кадры, знающие и любящие свое дело» и «Существует в основном бумажная модель кадрового резерва» — 16,7%.

Изучение распределения оценок по специфическим альтернативам показало, что они органически связаны с вопросами выбора путей и способов преобразования отраслевой системы работы с кадрами, дополняя их через блоки факторов непрерывного образования работников, кадровой стратегии, организации кадровой работы. Особенно это подчеркивают такие факторы как «Отсутствие условий для организации современного и своевременного повышения квалификации» (48,1%), «Отсутствие научно обоснованной стратегии кадровой работы» (50%), «Отсутствие механизма альтернативного выбора руководителей» (46,4%).

Таким образом, на основе оценок председателей колхозов раскрывается содержание кадровых процессов по актуальным проблемам практики кадрового обеспечения, региональным проблемам агропромышленного производства, путей и способов преобразования отраслевой системы работы с кадрами в условиях формирующегося рынка.

Знание профессиональных ценностных ориентаций председателей колхозов по проблемам кадрового обеспечения позволит как в региональном, так и отраслевом масштабах глубже понять социально-экономическую ситуацию, оперативнее координировать усилия по кадровому переходу к рынку, своевременному обеспечению приоритетными категориями кадров агропромышленного производства.