

КАДРОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

Миренков А.А.

**Могилевский государственный университет продовольствия
г. Могилев, Республика Беларусь**

Современное сельское хозяйство – это стратегически значимый, мощный агропромышленный комплекс. Сельское хозяйство развивается и дает свои положительные результаты. Однако необходимо отметить, что эффективность работы сельскохозяйственных организаций снижается из-за кадровой проблемы села.

В период с 2008 по 2012 годы самая малая численность безработных и наибольшее количество вакансий приходится на 2012 год. Наибольший спрос на рабочую силу сохраняется в сельском хозяйстве.

Больше всего сельское хозяйство нуждается в руководящих кадрах и специалистах со среднеспециальным образованием.

Величина спроса на определенные специальности во многом зависит от территориального расположения сельскохозяйственного предприятия, конкуренции на рынке труда в данной местности, уровня оплаты труда и т.п.

Сельскохозяйственные предприятия приближенные к районным центрам, сталкиваются со следующей кадровой проблемой – конкуренцией рынка труда. Работник отказывается от руководящей должности в сельскохозяйственной организации и выбирает работу не требующую высокой квалификации в ближайшем городе, в большинстве случаев с более высоким уровнем оплаты труда и меньшей ответственностью. Так заработная плата главного инженера среднего сельскохозяйственного предприятия сопоставима с заработной платой водителя скорой помощи районного центра. Любой главный инженер сможет работать в должности водителя, но не каждый водитель сможет работать главным инженером.

Сельскохозяйственные предприятия удаленные от районных центров сталкиваются с другой проблемой. При отсутствии конкуренции на рынке труда у работника сельскохозяйственной организации отсутствует инициатива, творчество и ответственность.

Кадровую проблему в сельском хозяйстве можно решить, только изменив систему оплаты труда. Преимущество следует отдать сдельной оплате. Оплата труда руководителей и главных специалистов, должна быть связана напрямую с финансовыми результатами предприятия. Оплата труда должна быть прозрачной. Работник должен видеть начисление своего заработка, заработка других работников выполняющих аналогичные работы. Зарботная плата непосредственного начальника, должна зависеть от работы коллектива в целом. Премии работников должно осуществляться за наилучшие показатели в бригаде, цехе или другом внутрихозяйственном формировании и ежемесячно докладываться трудовому коллективу. Хороший работник должен видеть, что он может заработать высокую заработную плату, недобросовестный должен знать о системе мер и наказаний за некачественное выполнение работы и кадровые проблемы будут решены.