

УДК. 316.334.55-057.32(476)

Р.А. Смирнова

*д-р филолог. наук, доц., зав. отделом социологии регионального развития
Института социологии НАН Беларуси*

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ ПРЕДПРИЯТИЙ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

Статья посвящена анализу инновационного потенциала руководства аграрной сферой на уровне сельскохозяйственных организаций. Обоснована идея о специфических качествах директорского корпуса и специалистов предприятий, позволяющих относить их к лидерам развития сельскохозяйственного производства. Выявлена динамика основных показателей экономического, трудового и миграционного поведения, определено отношение данной группы сельского сообщества к проводимым в стране аграрным реформам, представлена оценка ими деятельности различных сфер АПК.

Опыт рыночных реформ АПК в постсоветских странах, особенно России, показал, что от того, как воспринимают и в какой степени включаются руководство и специалисты агропредприятий в процесс реформирования, зависит успех возрождения и развития села. Принято считать, что если они не поддерживают основных положений концепции реформирования, если не верят в его успех, то реализовать те цели, которые поставило перед аграриями правительство страны, будет крайне сложно. Поэтому изучение уровня развития лидерских качеств руководства агросферы, направлений его формирования, темпов изменения рыночной активности, а также факторов ее стимулирования является необходимым не только в плане теории, но и для практического реформирования АПК.

В литературе директорский корпус и специалистов высшего звена в АПК часто называют аграрной элитой. Элиту, как правило, определяют как социальную группу, составляющую меньшинство общества, являющуюся субъектом принятия стратегически важных решений и обладающую для этого необходимым как статусным, так и (в идеале) личностно-профессиональным потенциалом. Кроме того, подчеркивается также такое качество, как гомогенность элиты, определяемой личными связями, общностью стиля жизни, одинаковой системой ценностей, усваиваемых в семье и учебных заведениях. Основной социальной функцией элиты называется способность к инновационному прорыву.

В данной статье на основе результатов социологических опросов рассматривается потенциал руководителей и специалистов АПК как лидеров развития агросферы Беларуси. Непосредственная включенность в производственные процессы, способность действовать активно в сфере своей профессиональной компетенции, а также количественный состав директорского корпуса как социального слоя позволяют называть его не столько элитой, сколько лидером развития АПК. Лидеры развития в агросфере – это верхние социальные группы сельского сообщества, которые исполняют наиболее актуальные и востребованные общественные задачи: организуя и управляя сельскохозяйственным производством, решают проблему продовольственной безопасности страны и способствуют материальному и социально-психологическому благополучию сельских жителей. Для того, чтобы определить, является ли действительно директорский (включая специалистов) корпус лидером развития и какие изменения происходят в сознании и поведении данной социальной группы, в 2005, 2009, 2011 и 2013 гг. были проведены социологические исследования по целевым выборкам (опрошено 101, 92, 100 и 130 человек соответственно). Целевую аудиторию опроса составили директора СПК (ЧУП и др.) и специалисты высшего звена сельхозпредприятий, являющиеся субъектами принятия стратегически важных для развития сельскохозяйственных организаций решений и обладающие для этого необходимым как статусным, так и профессиональным потенциалом. Исследование лидеров развития аг-

рарной сферы позволило определить однородность и специфику этого социального слоя не столько по стилю жизни, личным связям и системе ценностей, сколько по деятельностным признакам их функционального предназначения: ответственности за взятое дело, способности к принятию решений, восприимчивости к новому, готовности к решительным действиям в инновационных преобразованиях. По нашему мнению, только деятельностный критерий позволяет определить то общее, что присуще всем, кто работает на земле, и то особенное, что делает директорский корпус основным ядром социальной базы инновационно-устойчивого развития села, лидером развития в агросфере.

Анализ данных социологического исследования 2013 г. показал, что в сфере ценностных установок, стиля жизни, социальных связей, потребительских, трудовых и экономических предпочтений руководителей и специалистов сельскохозяйственных предприятий произошла заметная динамика. В частности, была рассмотрена специфика экономического сознания и поведения директорского корпуса как системы представлений, установок, ожиданий и поступков, отражающих определенную конфигурацию их индивидуальных и групповых ориентаций в окружающем мире, а именно то, что в их сознании составляет операционный код принятия не только экономических и социально значимых решений в сельскохозяйственных организациях, но также вопросов государственно-политической важности. В связи с этим была выдвинута гипотеза, что одной из наиболее характерных черт сознания директорского корпуса, определяющей качество лидера развития, выступает способность к проекции текущей ситуации на будущее через опережающее по сравнению с массовым сознанием осмысление новых внешних вызовов (политических, социальных, глобальных, экологических, природных и др.). В связи с этим в качестве основных показателей способности аграрного руководства быть лидером развития в исследовании выступили: 1) оценка значимости государственной политики в аграрной сфере и своей роли в ее реализации; 2) мнение о высокой степени влияния реформирования АПК и собственных решений в сфере управления своим хозяйством; 3) ощущение причастности к процессу реализации управленческих задач высокого уровня; 4) профессионализм в процессе осуществления конкретных задач, кадровая стратегия; 5) способность к проекции текущей ситуации на будущее.

Анализ данных соцопросов руководителей и специалистов по указанным показателям дает возможность определить степень их включенности в инновационные процессы, а также динамику социальной и производственной активности данной группы сельского сообщества. В частности, она проявилась в изменении такого показателя, как активность в решении материальных проблем: если в 2009 г. «жить богаче других» являлось мотивом активности всего для 2,2% специалистов и руководителей, а «жить как все, не хуже других» – 66,3%, то в 2013 г. «быть богаче других» стало мотивом уже для 16,2%, а «жить не хуже других» – 53,1%. Кроме того, в отличие от прошлых замеров, в 2013 г. возросла значимость таких жизненных ценностей, как «интересная работа» (26,9%), «самореализация» (32,3%), «карьера, высокое положение в обществе» (10,8%), «знание, образование» (31,5%), «свобода и независимость поступков, суждений» (19,2%). А «ценность материально обеспеченной жизни» отметили только 38,5% респондентов, что свидетельствует о более-менее благополучном положении дел в этом отношении и, соответственно, снижении актуальности этой проблемы для респондентов, характерной для прошлых лет. И действительно, 17% респондентов отметили, что у них «хорошее материальное положение», 62,3% – «среднее». На благополучную жизнь денег у респондентов хватает, однако для покупки дорогостоящих вещей (автомобиль, квартира и др.) примерно 30% респондентам «необходимо время, чтобы собрать средства», однако 35% респондентов признались, что «никогда не смогут себе это позволить».

Особенности экономического поведения руководства СПК также просматриваются в степени трудовой мобильности, желании интенсифицировать свой труд для повышения

доходов. Это существенный показатель рыночной ориентации сознания руководителей и специалистов. Так, согласны ради повышения материального достатка на переобучение и дополнительное обучение 57,6% респондентов, тогда как среди рабочих такого же мнения придерживаются 35,8%. Больше число респондентов-специалистов (65,2%) согласны ради этого «работать более интенсивно, иногда сверхурочно» (рабочие – 50,6%); готовы на «усиление трудовой дисциплины на предприятии» (68,4% и 45,6% соответственно); «увеличение личной ответственности за результаты труда» (73,9% и 55,6%). Эти различия в мотивациях и средствах целедостижения обусловлены включенностью в управленческий процесс, который уже функционирует по рыночным правилам, а также высоким уровнем образования, информированностью о рынке и другими когнитивными факторами. Но уже сейчас реальной платой за улучшение материального положения управленцев стали интенсификация труда, повышение ответственности в сфере их профессиональных обязанностей. Каждый пятый респондент утверждает, что он работает на износ, когда даже отдых не позволяет снять усталость; 65,4% респондентов заявили, что их работа напряженная, но терпимая. Видимо, поэтому 21,5% выражают желание сменить профессию, а 28,5% – вообще уехать из своего населенного пункта (эти респонденты ориентированы на городскую жизнь: 10,8% хотят уехать в любой другой город, 9,2% – в Минск или областной центр, 6,2% – вообще из страны).

70% руководителей и специалистов, также как и рабочих, «не хотели бы, чтобы их дети жили и работали в сельской местности». В основном они хотят, чтобы их дети «приобрели городскую профессию в вузе или техникуме» (70%) или «занимались бизнесом» (10,8%). Лишь 10% респондентов хотят, чтобы их дети «продолжили дело родителей и стали профессиональными аграриями». Дело в том, что респонденты (профессиональные специалисты и руководители) прекрасно понимают, какие трудности ждут молодых специалистов: «низкая зарплата» (на это указали 60% респондентов), «отсутствие жилья» (32,8%), «конфликты с руководителем» (20%), «бытовые проблемы» (29,6%), «отсутствие карьерного роста» (16,8%). Если к этому добавить общее настроение молодых выпускников, приехавших из города после вуза, выражающееся в нежелании работать на селе, стремлении уехать после окончания срока распределения (по мнению 68% опрошенных), то можно представить, какие нужны меры социальной и экономической политики, чтобы данный процесс хотя бы затормозился.

Как бы то ни было, но пока только немногим более половины (56,2%) респондентов устраивает их работа (21,5% – не устраивает и 18,5% – затруднились с ответом). Те, кого не устраивает их работа, в основном хотели бы «заниматься предпринимательской деятельностью, не связанной с сельским хозяйством» (26,3%), «агротуризмом» (10,5%), – «фермерским хозяйством» (5,3%), «крестьянским хозяйством» (5,3%) и «предпринимательской деятельностью, связанной с сельским хозяйством» (7,9%). Видимо, о своих проектах специалисты сельхозорганизаций долго думали и пытались их реализовать, так как вполне осмысленно оценивают трудности и риски, не позволившие им успешно реализовать свои проекты. Так, в качестве препятствий, мешающих реализовать свои желания, респонденты указали «нехватку денежных средств для открытия своего дела» (55,6%), «высокие процентные ставки по кредитам» (55,6%), «высокие налоги, сборы» (33,3%), «коррупция на всех уровнях» (25,9%) и др. (таблица 1).

Таблица 1. – Распределение ответов на вопрос «Если хотите заниматься одним из указанных видов деятельности, то какие препятствия мешают Вам реализовать это желание?», %

Враждебное отношение окружающих (односельчан, руководства)	11,1
Высокие налоги, сборы	33,3
Коррупция на всех уровнях	25,9
Мне это не по силам (не позволяет возраст, не хватает здоровья, знаний, смелости и т.д.)	7,4

Продолжение таблицы 1

Не хватает денежных средств для открытия своего дела	55,6
Несовершенство или отсутствие необходимых законов	18,5
Отсутствие помощи со стороны местных властей	29,6
Высокие процентные ставки по кредитам	55,6
Экономическая нестабильность в стране	40,7
Другая причина	7,4

При этом такая оценка ситуации не голословна: 58,5% респондентов лично сталкивались с препятствиями в решении деловых, производственных вопросов при обращении в различные учреждения, организации, предприятия. В основном препятствия им чинило вышестоящее руководство предприятия (61,4%), районные и областные органы власти (43%), органы правопорядка (15,7%) и др. (таблица 2).

Таблица 2. – Распределение ответов на вопрос: «Со стороны кого Вы испытывали препятствия?», %

Районных, областных органов власти	42,9
Вышестоящего руководства	61,4
Органов правопорядка (милиция, прокуратура)	15,7
Коммунальных служб	18,6
Санитарных служб	22,9
Организаций торговли и других учреждений	12,9
Руководителей других предприятий	11,4
Финансовых организаций (банки, фонды, страховые организации)	18,6
Налоговых служб	8,6
Центральной, республиканской власти	5,7
Министерств	2,9
Другое	1,4

Зная трудности фермерского дела, респонденты считают, что без помощи государства сложно конкурировать с крупными сельскохозяйственными организациями, поэтому считают, что государство «должно субсидировать фермеров, давать льготы на кредиты и ресурсы так же, как и крупным предприятиям» (49,2%), «способствовать созданию крупных кооперативов фермерских хозяйств, способных совместно приобретать дорогую технику» (21,7%), «поощрять лишь те фермерские хозяйства, которые занимаются производством, хранением, переработкой и продажей сельскохозяйственной продукции» (47%). Так как, согласно опросу, каждый пятый респондент аграрного истеблишмента хотел бы заняться собственным бизнесом в аграрной сфере, то это сказалось на их отношении к собственности на земельные угодья. На вопрос: «Если бы Вы захотели сейчас стать собственником сельхозугодий, сколько бы гектаров земли было бы для Вас достаточно?» половина опрошенных ответила, что им земля не нужна, так как не смогут качественно ее обрабатывать, 11,5% респондентов ограничились бы 10 га, до 50 га взяли бы 4,6%, от 50 до 100 га – 6,2%, свыше 100 га – 2,3%. При этом 37% опрошенных считают, «для Беларуси является наиболее оптимальной формой владения сельскохозяйственными угодьями частная форма собственности», 12,3% – «аренда земли», 19,2% – «государственная», 28,5% не определились. За частную собственность на земли сельскохозяйственного назначения высказались 52,3% респондентов.

Специалистам и руководителям известны основные положения концепции реформирования АПК («хорошо известны» – 11,5%; знают «в общих чертах» – 70%; ничего не знают о ней 13,8%). В целом 80% «согласны с основными положениями концепции»;

60,8% считают, что реформа уже проведена, а 31,6% респондентов утверждают противоположное. Оценка ими осуществленной реформы, правда, не очень высокая – в среднем 3,1 балла (по 5-балльной системе). Однако результаты есть, и они выразились, по мнению респондентов, «в появлении конкуренции на рынке сбыта продукции» (38,7%), «в самостоятельности в сфере производства, переработки и ценообразования» (29,7%), «в появлении фермерства и крестьянских хозяйств» (16,2%). Но почти каждый третий заявил, что «фактического перехода на рыночные отношения в целом по стране не произошло».

На просьбу оценить текущую аграрную политику в стране респонденты дали ей также невысокую среднюю оценку – 2,9 балла (сфера производства – 3,4; деятельность посреднических групп – 3,1; сфера аграрной науки – 3,3; организация системы стандартов и контроля над качеством продукции – 3,7; система сельскохозяйственного образования – 3,4; кооперация – 3; работа союзов производителей – 2,8; система налогообложения – 3,3; материально-техническое снабжение – 3,2; обеспечение рыночной информацией в сельском хозяйстве – 2,9; вопросы сельскохозяйственного кредитования – 3,1; сельскохозяйственное страхование – 3,1; процедура банкротства – 2,7; система организованных рынков – 2,8). Невысокие оценки свидетельствуют не столько о несогласии с принципами реформирования, сколько о продуманном и осторожном подходе к его отдельным направлениям.

Оценивая перспективы развития аграрной сферы в стране, респонденты видят будущее за такими формами организации хозяйства, как «крупные агропромышленные предприятия» (53,8%), «фермерство» (39%), «добровольная крестьянская кооперация фермерско-крестьянских и личных хозяйств» (31,1%), «производственные кооперативы» (24,4%), «холдинги» (18,5%) и «личные подсобные хозяйства» (18,5%). Однако респонденты, имеющие опыт руководства и работы в хозяйствах, способны видеть недостатки работе АПК, которые тормозят его развитие. Они зависят от: 1) государственной политики в аграрной сфере; 2) сознания и экономического поведения населения; 3) организационно-управленческой деятельности в самих сельхозпредприятиях. Самые важные, относящиеся к первой группе причин, по мнению 67,2% респондентов, это «диспаритет цен на сельскохозяйственную и промышленную продукцию»; «отсутствие необходимой рыночной среды» (30,2%); «медлительность и фрагментарность аграрных реформ» (24%), «низкий технико-технологический уровень» (19%); «непроработанность юридически-правовой базы реформы» (13%).

Не менее значимыми являются причины, связанные «со слабым платежеспособным спросом населения» (37,9%); «боязнью частной собственности на землю, ее купли-продажи и залога» (25%); «недостаточно сильным слоем предпринимателей» (17,2%); «инерционностью экономического менталитета населения» (7,8%); «низкой мотивацией труда работников сельхозпредприятий» (56%). Существенны, считают респонденты, также такие факторы, как «низкий уровень организационно-управленческих кадров» (27,6%), «недостаточный уровень образования специалистов – выпускников аграрных вузов» (16,4%) и «необходимость сельхозпредприятиям самим решать социальные проблемы» (13,8%).

Все эти вопросы требуют срочного решения. Одной из них может быть, по мнению 27,7% респондентов, «приватизация сельскохозяйственных предприятий» (32,3% затруднились с ответом; 35,4% – против). В ответах респондентов в опросе 2011 г. проявлялось неприятие процедуры приватизации и персонификации государственной и колхозно-кооперативной собственности. Тогда всего 2,2% респондентов считали ее необходимой и только 1,1% – приемлемой. На вопрос «Считаете ли вы, что СПК должны быть приватизированы?» только 6,5% респондентов в 2011 г. ответили положительно. В 2013 г. на вопрос «Если Вы считаете, что они должны быть приватизированы, то какой должна быть модель приватизации государственной собственности?» 27% респондентов ответили, что ее необходимо целенаправленно передать в собственность наиболее деловым и перспективным руководителям и специалистам сельского хозяйства (таблица 3).

Таблица 3. – Распределение ответов на вопрос «Если Вы считаете, что они должны быть приватизированы, то какой должна быть модель приватизации государственной собственности?», %

Продажа на аукционе	6,9
Целенаправленная передача в собственность наиболее деловым и перспективным руководителям и специалистам сельского хозяйства	26,9
Сначала «ваучеризация» собственности, затем через скупку ваучеров приобретение предприятий и земли	6,2
Не приватизировать, оставить так как есть	7,7
Как еще?	0,8
Нет ответа	51,5
Итого	100,0

Когда же дело коснулось личной готовности приватизировать капиталы и ресурсы того предприятия, в котором работают респонденты, то 17% не раздумывая признались, что хотят приватизировать, не хотят – 27% и не определились 48,5% опрошенных. Оценивая ход реформ в масштабе всей страны, респонденты высказывают более оптимистичные оценки, нежели в отношении своего предприятия. На уровне предприятия респонденты оценили результаты реформирования на 2,8 балла.

Такая дистанция между оценками реального положения дел в их СПК и в агросфере страны в целом свидетельствует о «раздвоении» мнения и знания. Мнения экспертов формируются под воздействием позитивных успехов в АПК в целом, подчеркиваемых в идеологических и директивных документах, СМИ, отчетных цифрах, определяемых рамками уже заданных категорий и смыслов. А конкретные знания о состоянии дел в СПК складываются из непосредственной хозяйственно-управленческой практики и воспринимаются как текущая повседневность, где успехи и достижения не артикулируются, а потому кажутся незаметными.

Согласно ответам респондентов, на их предприятиях была осуществлена процедура обновления техники и оборудования, в частности, тракторов, комбайнов, оборудования для доения, раздачи кормов, грузового и легкового транспорта. Менее всего оказалось предприятий, которые приобрели или обновили оборудование для переработки продукции (21,3%). Более половины респондентов указали, что на их предприятиях осваивались новые производственные технологии. К сожалению, сельскохозяйственные предприятия неактивно осваивают довольно прибыльную сферу деятельности – переработку произведенной продукции: только 3,8% указали, что полностью перерабатывают ее, 27,7% – частично, остальные этим не занимаются.

В качестве основных факторов, способных, по мнению респондентов, помочь добиться их предприятиям высоких достижений, являются наличие в руководстве и среди специалистов высококвалифицированных кадров, финансовых средств, свободы хозяйственной деятельности и материальной заинтересованности работников. В чем заключается эта свобода, видно из ответов на вопрос: «Каковы возможности и границы хозяйственной и организационной свободы Вас как руководителя и специалиста» (таблица 4).

Таблица 4. – Распределение ответов на вопрос: «Каковы возможности и границы хозяйственной и организационной свободы Вас как руководителя и специалиста?», %

Возможность выбирать виды сельскохозяйственной деятельности, производимых сельскохозяйственных культур (специализацию производства)	11,0
Возможность самостоятельно находить и выбирать рынки сбыта произведенной продукции	29,4
Возможность выбирать поставщиков удобрений, семян, кормов	20,2

Продолжение таблицы 4

Самостоятельно формировать кадровую структуру	29,4
Возможность повышать заработную плату работников, поощрять труд сотрудников	34,9
Формировать цены на свою продукцию	18,3
Возможность брать кредиты на развитие производства	24,8
Самостоятельно приобретать технику, оборудование	22,9
Осуществлять модернизацию и реконструкцию производственных мощностей	27,5
По своему усмотрению использовать финансовые средства предприятия	16,5
Другое	0,9
Нет никакой свободы деятельности	36,7

Несмотря на довольно сложные условия работы руководителей и специалистов в сельхозпредприятиях, они отмечают позитивные изменения, происшедшие в хозяйствах за последние 10 лет: «четче стала видна зависимость зарплаты от личного вклада каждого» (21,5%), «повысилась дисциплина труда» (22,3%), «производство стало обходиться меньшим количеством работников» (25,6%), «люди стали держаться за рабочее место» (16,5%). Вместе с тем отмечаются усиление текучести квалифицированных (35,5%) и неквалифицированных кадров (15%), интенсификация труда (11%). Каждый восьмой респондент считает, что за прошедшие 10 лет на их предприятии в кадровой системе ничего не изменилось. При этом почти половина опрошенных считают, что приоритетным для развития АПК и совершенствования кадровой системы является осуществление ценообразования на продукцию АПК на основе фактических затрат. Приоритеты индивидуального и группового успеха особенно ярко выразились в таком параметре, как личное материальное благосостояние. Поэтому треть опрошенных директоров и специалистов в качестве первоочередной меры, способствующей повышению эффективности сельского хозяйства, считают перевод их на новую систему стимулирования труда, предполагающую не только традиционную систему оплаты, но и участие в прибылях, персонификацию собственности (долей, паев) с начислением дивидендов, процентов на капитал и т.п.

Таким образом, можно сделать вывод, что большинство руководителей и специалистов придерживаются осторожных традиционных взглядов к радикальному реформированию, считают, что необходимо приспосабливаться к институциональным инновациям, действовать в соответствии с требованиями рынка и проводимых реформ. Полученные данные свидетельствуют о том, что взгляды, представления, способы экономического поведения руководства аграрных предприятий, особенно в организационно-управленческой сфере, соответствуют идущим реформам, а в чем-то даже и опережают их.

Рукапіс паступіў у рэдакцыю 16.03.2015

Smirnova R.A. The Innovative Potential of Managers and Specialists of Agricultural Enterprises

The article analyzes the innovation potential of the agrarian sector management at the level of agricultural organizations. The idea about the specific qualities of the Directors and specialists of enterprises that allows referring them to the leaders in the development of agricultural production is substantiated. The dynamics of the main indicators of economic, labor and migration behavior is revealed, the attitude of this group of rural communities towards the agrarian reform in the country is determined, the assessment of the activities of various spheres of agriculture is represented.