

На правах рукописи

Федеральное государственное бюджетное научное учреждение
«Всероссийский научно-исследовательский институт экономики
сельского хозяйства»

КОЗЛОВ Алексей Владимирович

**Кадровое обеспечение сельского хозяйства в условиях
инновационного развития**

Специальность **08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(5. Экономика труда)**

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени доктора экономических наук

Москва – 2015

Оглавление

Введение	4
Глава 1. Теоретические основы кадрового обеспечения в условиях инновационного развития	16
1.1. Сущность, формы проявления, эволюция понятия «кадры»	16
как экономической категории.....	16
1.2. Эволюция и особенности формирования системы кадрового обеспечения сельского хозяйства	40
1.3. Факторы, влияющие на кадровое обеспечение сельского хозяйства в условиях его инновационного развития	54
Глава 2. Методология и методики кадрового обеспечения сельского хозяйства	67
2.1. Методологические принципы кадрового обеспечения в условиях инерционного и инновационного развития отрасли.....	67
2.2. Методические подходы к исследованию и оценке характеристик кадров сельского хозяйства.....	87
2.3. Методика мониторинга кадрового обеспечения	107
2.4. Методические подходы к прогнозированию потребности в специалистах сельскохозяйственных организаций	118
Глава 3. Анализ состояния кадрового обеспечения сельского хозяйства.....	137
3.1. Обеспеченность трудовыми ресурсами и кадрами сельского хозяйства России.....	138
3.2. Анализ динамики уровня развития кадрового потенциала работников сельхозорганизаций с использованием метода интегральной его оценки.....	164
3.3. Состояние и эффективность использования кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций в Тверской области.....	184
3.4. Анализ и оценка регионального опыта использования иностранной рабочей силы в сельскохозяйственном производстве России.....	205
Глава 4. Основные направления кадрового обеспечения сельского хозяйства и механизм его регулирования в условиях инновационного развития.....	219
4.1. Концептуальные основы кадрового обеспечения отрасли.....	219
4.2. Прогноз кадрового обеспечения сельского хозяйства России и региональные особенности разработки его моделей	231

4.2.1. Прогноз потребности в кадрах специалистов сельскохозяйственных организаций России.....	231
4.2.2. Прогноз потребности в кадрах специалистов и рабочих массовых профессий сельскохозяйственных организаций Калужской области.....	245
4.3. Основные направления стратегии развития кадрового обеспечения сельского хозяйства.....	249
Список сокращений.....	269
Список литературы.....	270
Приложения.....	298
Приложение 1.....	299
Приложение 2.....	300
Приложение 3.....	301
Приложение 4.....	302
Приложение 5.....	304
Приложение 6.....	306
Приложение 7.....	311
Приложение 8.....	315
Приложение 9.....	322
Приложение 10.....	323
Приложение 11.....	324
Приложение 12.....	326
Приложение 13.....	328
Приложение 14.....	334
Приложение 15.....	340
Приложение 16.....	341
Приложение 17.....	342
Приложение 18.....	343
Приложение 19.....	344
Приложение 20.....	345
Приложение 21.....	346

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Реализация Доктрины продовольственной безопасности Российской Федерации, Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013 - 2020 годы, требует разработки новых подходов к кадровому обеспечению сельского хозяйства.

Это обусловлено несколькими причинами.

Во-первых, в ближайшие два десятилетия сельхозорганизации будут функционировать в условиях резкого сокращения численности трудовых ресурсов села в большинстве аграрных регионов Российской Федерации. Данный процесс негативно повлияет на обновление и восполнение «стареющего» кадрового потенциала аграрного сектора, что необходимо особенно с учетом важности вовлечения в хозяйственный оборот около 40 млн. га «брошенных» угодий и развития экологического (органического) сельского хозяйства.

Во-вторых, при продолжении сложившегося сценария развития кадрового обеспечения отрасли, нарастании тенденции к ухудшению качественных характеристик его потенциала, слабой ориентации кадров даже высшего звена на внедрение новшеств трудно рассчитывать, даже при существенном увеличении государственной поддержки, на преодоление серьезного отставания во внедрении инноваций в сельском хозяйстве.

В-третьих, ситуация осложняется тем, что в условиях значительного истощения трудового потенциала сельских территорий для поддержания эффективного функционирования системы кадрового обеспечения отрасли в оптимальном режиме до сих пор не разработаны концепция и стратегия ее развития, которые должны стать основой государственной кадровой политики в аграрном секторе

экономики. Более того, в ходе административной реформы органов исполнительной власти Российской Федерации (2004 г.) функция кадровой политики и само понятие «кадровое обеспечение» были полностью исключены из практики управления агропромышленным комплексом.

По данным проводимого Министерством сельского хозяйства Российской Федерации мониторинга кадрового обеспечения сельхозорганизаций, на начало 2013 г. дефицит кадров в них составил около 76 тыс. человек (4,9% общего числа работающих), в том числе 55 тыс. - работников массовых профессий. Кроме того, более 40 тыс. должностей специалистов и почти 300 тыс. рабочих мест массовых профессий заняты лицами, не имеющими профессионального образования.

В настоящее время доля коллективных форм сельхозпроизводства (АО, ООО, СПК и др.), где относительно устойчивый состав кадров, в общем объеме производства агропродукции достигает почти 47% ВВП отрасли. При этом удельный вес постоянных работников сельского хозяйства в общей численности занятых в экономике страны – 7,3%, а в сельской – около 30%. Таким образом, в обеспечении продовольственной безопасности Российской Федерации коллективный уклад хозяйствования чрезвычайно важен и является системообразующим.

В условиях перехода экономики к инновационному развитию формирование новой системы кадрового обеспечения сельского хозяйства становится одним из решающих факторов повышения его эффективности и конкурентоспособности. Поэтому есть все основания для развития и углубления научных исследований по данной проблеме.

Все это определило актуальность выбора темы диссертационного исследования, решаемых в нем теоретических, методологических и практических задач, связанных с кадровым обеспечением сельского хозяйства в условиях перехода экономики к инновационному развитию.

Состояние изученности проблемы. Теоретические и методологические основы кадрового обеспечения отраслей экономики исследовались многими отечественными и зарубежными учеными. Значительный вклад в изучение проблемы внесли Абалкин Л.Н., Волгин Н.А., Генкин М.Б., Дятлов В.А., Егоршин А.П., Ка-

менецкий В.А., Кибанов А.Я., Магура М.И., Марцинкевич В.И., Одегов Ю.Г., Сидунова Г.И., Соболев Э.Н., Соболева И.В., Сотникова С.И., Тощенко Ж.Т., Травин В.В., Тяжов А.И., Федченко А.А., Шекшня С.В., Якимов В.Н., Армстронг М., Блауг М., Денисон Э., Лукас Р., Ромер П., Уорнер М. и другие исследователи.

Внутрифирменный рынок труда, в рамках которого непосредственно функционирует персонал, исследовали П. Дойринджер, Н. Пиоку, О. Уильямсон, О. Фавори, Костин Л.А., Роффе А.И., Слезингер П.Э., Шульц Р. и другие ученые.

Особенности функционирования и специфика аграрного рынка труда, обеспеченность кадрами сельскохозяйственных организаций в России и других странах мира раскрыты в работах Аварского Н.Д., Адукова Р.Х., Алтухова А.И., Арутюняна Ф.Г., Богдановского В.А., Бондаренко Л.В., Буздalова М.Н., Веселовского М.Я., Гулейчика А.И., Демишкевич Г.М., Долгушкина Н.К., Еремина В.И., Зинченко А.П., Ковалева В.А., Козлова В.Д., Корнева В.М., Коротнева В.Д., Кузнецова В.В., Кузнецовой Т.М., Малаховой В.Я., Машенкова В.Ф., Медведева А.В., Миндрина А.М., Новикова В.Г., Панкова Б.П., Папцова А.Г., Пациорковского В.В., Першукевича П.М., Петрикова А.В., Рака Н.Г., Ромашина М.С., Савченко Е.С., Самодуровой М.Ф., Санду И.С., Серкова А.Ф., Силаевой Л.П., Скальной М.М., Соколовой Ж.Е., Стрельцова В.Я., Стукачева В.Г., Тарана В.В., Тарасова Н.Г., Урусова В.Ф., Ухоботова В.В., Ушачева И.Г., Хицкова И.Ф., Шайтана Б.И., Шанина С.А., Шашковой И.Г., Шумакова Ю.Н., Югая А.М., Яковчика Н.С. и других ученых.

Вместе с тем, в последнее десятилетие в теоретическом и методологическом плане проблемы кадрового обеспечения отрасли в условиях перехода ее к инновационному развитию и нарастания процессов глобализации в экономике глубоко не исследовались. Более того, «кадровая» тематика в научных разработках практически не увязывалась с вопросами регулирования аграрного рынка труда. Модели мониторинга и прогнозирования кадрового состояния в отрасли не обеспечивали требуемой глубины исследования, оценки кадрового потенциала аграрной сферы, влияния факторов инновационного развития на данный процесс, эволюции и трансформации таких важнейших экономических категорий как трудовой и

кадровый потенциал. Аграрной наукой были фактически проигнорированы кадровые вызовы практики управления в условиях развития органического сельского хозяйства. В исследованиях последних лет кадровая проблематика неоправданно сводилась к вопросам обеспечения трудом лишь мелкотоварного сектора аграрного производства и сельских территорий.

Недостаток научных исследований привел к утрате системного подхода к работе с кадрами, фактическому отказу от государственного регулирования аграрного кадрового рынка труда на федеральном и региональном уровнях.

В последние годы появились публикации, в которых авторы предлагают существенно сократить объемы подготовки специалистов для аграрной сферы экономики, переместить значительную часть сельского населения в городские агломерации.

Такое положение дел привело к существенному отставанию Российской Федерации в разработке теории и методологии кадрового обеспечения сельского хозяйства. В связи с этим назрела острая необходимость в углубленном исследовании сущности и форм кадрового обеспечения отрасли в условиях перехода агропродовольственного комплекса страны к инновационному развитию; выявлении факторов, влияющих на его состояние; мониторинге и оценке уровня кадрового потенциала; выработке концепции и стратегии кадрового обеспечения отрасли на базе научно обоснованных прогнозов. Все это, а также дискуссионность данной проблематики обусловили выбор темы, а также цель и задачи диссертационного исследования.

Цель и задачи исследования. Цель диссертационного исследования состоит в разработке теоретико-методологических положений и научно-практических рекомендаций по совершенствованию системы кадрового обеспечения отечественного аграрного сектора экономики, способствующих повышению эффективности и конкурентоспособности сельхозорганизаций, переходу их на инновационную модель развития.

Для достижения сформулированной цели были поставлены и решены следующие задачи:

– уточнить и дополнить понятийный аппарат, отражающий сущность, формы и взаимодействие категорий «кадровое обеспечение», «кадры», «кадровый потенциал» и других, дать их авторскую трактовку;

– выявить новые факторы, влияющие на кадровое обеспечение сельского хозяйства в условиях инновационного развития отрасли и глобализации, изучить динамику их взаимосвязей с традиционными факторами;

– разработать на основе исследования эволюции формирования и функционирования процессов кадрового обеспечения сельхозорганизаций разных форм хозяйствования и собственности теоретико-методологические подходы к решению данной проблемы в условиях многоукладности в аграрном секторе, глобального партнерства и перехода к инновационному развитию;

– провести мониторинг кадрового обеспечения сельского хозяйства Российской Федерации в целом и отдельных её регионов за период 2000 – 2012 гг. и анализ состояния кадрового обеспечения отрасли с учетом интегральной оценки уровня развития кадрового потенциала;

– усовершенствовать методику Минтруда Российской Федерации определения потребности аграрного сектора экономики в кадрах на среднесрочную перспективу с учетом особенностей отрасли и динамики сдвигов в профессионально-квалификационной структуре;

– определить концептуальные направления государственной кадровой политики в аграрном секторе в условиях его инновационного развития;

– обосновать основные положения стратегии развития кадрового обеспечения сельского хозяйства, предложить механизмы ее реализации;

– предложить основные организационно-экономические меры по совершенствованию кадрового обеспечения отечественного сельского хозяйства и гибкую систему их реализации на федеральном и региональном уровнях.

Объект исследования - кадры и система кадрового обеспечения сельского хозяйства Российской Федерации, более углубленно – в АПК Калужской, Рязанской, Самарской и Тверской областей.

Предмет исследования – совокупность теоретико-методологических и практических вопросов функционирования системы кадрового обеспечения сельского хозяйства и ее регулирования.

Теоретическую, методологическую и методическую основу исследования составили труды классиков экономической науки, работы современных отечественных и зарубежных ученых по теории управления человеческими ресурсами, трудовым и кадровым потенциалом.

Информационная основа исследования. Нормативно-правовой базой исследования явились законы Российской Федерации, указы Президента Российской Федерации, постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации и другие акты по регулированию сельского хозяйства и АПК в целом и его кадровому обеспечению, а также положения, методики и данные Международной организации труда, Министерства сельского хозяйства сельхоза Российской Федерации, Федеральной службы государственной статистики, разработки профильных НИИ, материалы международных, всероссийских и региональных научно-практических конференций; научные публикации, личные исследования автора.

Методы исследования. В зависимости от решаемых задач применялись следующие методы: абстрактно-логический, расчетно-аналитический и расчетно-конструктивный, экономико-статистические, эмпирический, монографический, социологический, экспертных оценок.

Гипотеза исследования. Основана на предположении о том, что реализация основ государственной кадровой политики, ее концепции и стратегии, разработанных автором на период до 2020 года, а также предлагаемых в диссертации основных положений проекта Ведомственной целевой программы кадрового обеспечения сельского хозяйства Российской Федерации, потребуют радикального изменения парадигмы современной аграрной политики, в которой центральное место должно быть отведено приоритетности развития кадрового потенциала отрасли. Человекоориентированная, кадровцентристская парадигма кадрового обеспечения должна в свою очередь предусматривать коренную ломку устоявшихся стереотипов и подходов к воспроизводству кадров в аграрной сфере с учетом из-

менения содержания отдельных принципов кадровой политики в современных условиях.

По нашему мнению, даже относительно небольшие дополнительные вложения в развитие кадрового потенциала могут дать большой экономический эффект по сравнению с сопоставимыми вложениями в развитие материально технической базы отрасли. Это позволит повысить эффективность сельскохозяйственного производства и, соответственно, доходность труда. В этой связи, возрастает необходимость углубления исследований вопросов формирования экономического эффекта в зависимости от уровня развития кадрового обеспечения по сравнению с другими факторами, поиска новых методических подходов к измерению уровня развития кадрового потенциала, а также разработки новых интегральных показателей его оценки, изменений на протяжении жизненного цикла работника.

Научная новизна исследования заключается в системном подходе к решению проблемы кадрового обеспечения отрасли в условиях ее инновационного развития и глобального партнерства, разработке основных положений стратегии развития системы кадрового обеспечения на основе новой модели мониторинга и прогнозирования потребности сельского хозяйства в квалифицированных работниках с целью повышения эффективности и конкурентоспособности отечественного сельскохозяйственного производства.

К базовым элементам, претендующим на научную новизну и составляющим предмет защиты, относятся следующие положения и результаты исследования:

– уточнены и существенно дополнены положения, раскрывающие сущность и формы категории «кадровое обеспечение сельского хозяйства» в условиях инновационного развития, выраженные в новом авторском определении данной категории, предусматривающая переход от существующего преимущественно ресурсного подхода к оценке сбалансированности кадрового потенциала с факторами материального производства, к инновационным кадрочентристским моделям, базирующимся на принципах наращивания качественных характеристик кадров в целях получения положительных синергетических эффектов в повышении результативности и конкурентоспособности сельскохозяйственного производства;

– исследованы тенденции и эволюция формирования кадрового потенциала отрасли, раскрыты причины его неадекватности, связанные не только с низким уровнем оплаты труда и развития социальной инфраструктуры села, но и длительным недофинансированием системы аграрного профессионального образования, низким уровне качества подготовки молодых специалистов и их трудоустройства в сельхозорганизации и др.;

– разработаны принципы и критерии оценки развития кадрового потенциала сельского хозяйства, позволяющие с помощью предложенных интегральных показателей и нового методического инструментария, базирующегося на использовании теории жизненного цикла личностного потенциала работника, объективно оценить состояние и сдвиги в кадровом обеспечении как отрасли в целом, так и отдельной сельхозорганизации, а также прогнозировать риски в системе кадрового обеспечения организаций и отрасли;

– выявлены новые факторы детерминации системы кадрового обеспечения отрасли, связанные со вступлением Российской Федерации в ВТО, привлечением иностранной рабочей силы, интеграционными и межстрановыми процессами в аграрной сфере, геополитическими тенденциями, к вызовам которых кадры отрасли абсолютно не готовы; обоснована необходимость кадровосбережения на всех уровнях управления аграрной сферой экономики в качестве одного из основных направлений кадровой политики в сельском хозяйстве;

– усовершенствованы методика проведения мониторинга кадрового обеспечения отрасли с учетом использования интегральных показателей уровня кадрового потенциала и методика прогнозирования потребности в кадрах на среднесрочную перспективу, которые позволяют более объективно оценить состояние профессионально-квалификационной структуры кадров, её соответствие требованиям инновационного аграрного производства и разработать предложения по устранению «узких мест» и диспропорций в этой сфере; выявлена зависимость между показателями роста эффективности сельхозпроизводства и уровнем кадрового потенциала, а также обоснована острая необходимость существенного увеличения объемов инвестиций во все институты государственной системы профессиональ-

ного, и внутрифирменного образования особенно в начальное, среднее и дополнительное в целях повышения качества их работы;

– сформулированы концептуальные основы развития системы кадрового обеспечения сельского хозяйства на среднесрочную перспективу, включающие принципы формирования подготовки и реализации различных по структуре, целям и задачам кадровых программ на федеральном и региональном уровнях с учетом дифференциации производства по типам и формам хозяйствования и интеграционных процессов в аграрной сфере;

– построена и апробирована на АПК Калужской области инновационная модель прогнозирования потребности в кадрах на среднесрочную перспективу ориентированная на повышение конкурентоспособности аграрного производства, оптимизирована структура и объемы перспективной потребности сельского хозяйства области в рабочих кадрах массовых профессий и специалистах, сформирована сбалансированная программа кадрового обеспечения АПК в условиях интенсивного развития промышленного сектора экономики региона;

– обоснованы стратегические и тактические направления формирования и устойчивого развития системы кадрового обеспечения сельского хозяйства с учетом реализации целей и задач Доктрины продовольственной безопасности Российской Федерации, Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013 - 2020 годы, Федеральной целевой программы «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014 - 2017 годы и на период до 2020 года», меры по повышению эффективности системы аграрного профессионального образования в соответствии с требованиями обновляемых профессиональных стандартов, увеличению бюджетных вложений в ее реализацию, а также прогнозированию инновационного развития отрасли и балансов трудовых ресурсов на селе;

– аргументированы предложения по совершенствованию управления системой кадрового обеспечения отрасли, предусматривающие развитие государственно-частного партнерства в сфере подготовки, переподготовки и повышения квалификации аграрных кадров, восстановление вертикали кадровых служб в от-

расли, разработку подотраслевых инновационных программ кадрового обеспечения, подготовку проекта Федерального закона «О качестве рабочей силы», развитие национальной системы сертификации кадров сельского хозяйства.

Практическая значимость и апробация результатов исследования. Основные положения диссертации использованы при подготовке региональных программ кадрового обеспечения агропромышленного комплекса Самарской (2005 г.) и Калужской (2012 г.) областей, разработке направлений кадровой политики Ямало-Ненецкого автономного округа, формировании государственного заказа на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров для сельского хозяйства России, при разработке и актуализации государственных профессиональных и образовательных стандартов. Результаты исследований включены в учебные программы Российского государственного гуманитарного университета по дисциплинам: «Инновационный менеджмент», «Инновационный менеджмент в управлении персоналом», «Профессиональные стандарты и сертификация персонала».

Результаты диссертационного исследования доложены и обсуждены на 23 международных научно-практических конференциях и форумах, заседаниях круглых столов, проводимых профильным комитетом Государственной думы Федерального собрания Российской Федерации. Отдельные положения работы вошли в раздел «Кадровое обеспечение сельского хозяйства» докладов ВНИИЭСХ «Состояние социально-трудовой сферы села и предложения по ее регулированию» за 2001-2010 гг., при разработке Концепции программы профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров АПК Союзного государства Беларуси и России на 2015-2019 гг., внедрении метода командной подготовки и трудоустройства молодых специалистов в Самарской области.

Методические положения по интегральной оценке уровня кадрового потенциала работников и организаций могут быть применены руководителями и специалистами кадровых служб органов управления сельским хозяйством на федеральном, региональном уровнях, управленцами организаций, а также сотрудниками научно-исследовательских учреждений.

Публикация результатов исследования. Основные положения диссертации изложены в 74 научных работах общим объемом 213 авторских печатных листов, в том числе в 17 статьях в научных журналах, определенных перечнем ВАК Министерством образования и науки Российской Федерации, объемом 8,1 авторских печатных листа.

Структура диссертации состоит из введения, четырех глав, заключения, списка использованной литературы из 313 наименований. Диссертация изложена на 348 страницах компьютерного текста, включает 27 таблиц, 53 рисунка и ряд формул.

Во введении обоснована актуальность темы исследования, определены его цель и задачи, показана научная новизна и практическая значимость работы, методы исследования, формы его апробации и реализации результатов.

В первой главе «Теоретические основы кадрового обеспечения в условиях инновационного развития» исследованы теоретические вопросы сущности и эволюции систем кадрового обеспечения реального сектора экономики, его особенности в сельском хозяйстве и факторы, влияющие на развитие профессионально-квалификационной структуры кадров отрасли в условиях инновационного развития экономики.

Во второй главе «Методология и методики кадрового обеспечения сельского хозяйства» подробно рассматриваются важнейшие категории и понятия, связанные с развитием трудового и кадрового потенциалов аграрного сектора экономики, представлены авторские методики интегральной оценки уровня кадрового потенциала, проведения мониторинга кадрового обеспечения и прогнозирования потребности отрасли в кадрах.

В третьей главе «Анализ состояния кадрового обеспечения сельского хозяйства» приведен сравнительный анализ состояния кадрового обеспечения отрасли по данным ведомственного статистического наблюдения, а также по авторской методике интегральной оценки кадрового потенциала.

В четвертой главе «Основные направления кадрового обеспечения сельского хозяйства и механизм его регулирования в условиях инновацион-

ного развития» изложены основы концепции кадровой политики сельского хозяйства, основные направления стратегии развития системы кадрового обеспечения, выполнен прогноз потребности в кадрах сельского хозяйства РФ и на примере Калужской области.

Глава 1. Теоретические основы кадрового обеспечения в условиях инновационного развития

1.1. Сущность, формы проявления, эволюция понятия «кадры» как экономической категории

Переход экономики России и ее аграрного сектора на инновационную модель развития сформировал уникальную ситуацию, которая обуславливает острую необходимость разработки новых и уточнения существующих важнейших положений, связанных с теоретико-методологическим обоснованием и разработкой целостной концепции кадрового обеспечения различных отраслей. Это обусловлено тем, что условия хозяйствования при переходе на инновационную модель развития любой отрасли экономики коренным образом изменяют формы и методы их обеспечения трудовыми и кадровыми ресурсами, а также влияют на конкурентоспособность сельского хозяйства в соответствующем секторе рынка.

Не без интересно отметить, что в России термины «кадры» и «кадровое обеспечение» начал широко использоваться лишь в годы становления советской власти и формирования плановой экономики. В современной интерпретации под термином «кадры» – понимаются работники организации (предприятия), работающие на постоянной основе по трудовому договору (контакту), сюда не включаются сезонные и временные работники, а так же привлеченные по аутсорсингу [53, 150, 155, 269].

Не требует специальных доказательств, что данный термин может быть также использован не только в промышленности, но и других отраслях экономики, в том числе отраслях агропродовольственного комплекса и, прежде всего, в его базовой отрасли – сельском хозяйстве.

Прежде чем подробно рассмотреть сущностные аспекты и эволюцию таких широко распространенных в России (а также бывшем СССР) социально-экономических категорий как «кадры» и «система кадрового обеспечения», целесообразно кратко остановиться и критически оценить мнения и взгляды зарубеж-

ных и отечественных исследователей на динамику роли «человеческого фактора», в широком смысле этого термина, в активизации реального сектора экономики, под которой понимается инвестирование государственных и частных средств в развитие человеческого капитала приоритетных отраслей, обеспечивающих достижение национальной безопасности и высокой конкурентоспособности продукции страны на международных рынках.

Как показал анализ многочисленных литературных источников, в настоящее время среди исследователей, так называемого «человеческого фактора», существуют достаточно определенные разногласия в вопросах о том, какая роль отводится ему в современных моделях экономического роста и правомерно ли вообще продолжать рассматривать его с исключительно ресурсных количественных позиций, то есть наравне с другими ресурсами, обеспечивающими функционирование общественного производства. Важно отметить, что большинство исследователей, как в России, так и за рубежом (Анисимов А.И., Армстронг М., Беккер Г.С., Богдановский В.А., Бузмаков В.В., Долгушкин Н.К., Каменецкий В.А., Кафидов В.В., Кибанов А.Я., Ковалев В.А., Краснов А.В., Малахов А.С., Марцинкевич В.И., Медведев А.В. Сидунова Г.И., Соболев Э.Н.) единодушны в трактовке термина «человеческие ресурсы», под которым понимается «сложная совокупность имеющих значимость знаний, умений и навыков (опыта) работников и уровней их квалификации, которые и составляют важнейшее достояние общества» [11, 12, 18, 19, 24, 56, 79, 84, 88, 93, 118, 141, 147, 155, 237, 240]. То есть, расхождения в этом важном вопросе у исследователей практически нет. Об этом также свидетельствуют расчеты Мирового банка развития, которые убедительно показали, что 60-70% национального богатства технологически развитых стран приходится на «человеческий капитал» [262].

В этой связи, возникает закономерный вопрос о том, какое место должен занимать «человеческий фактор», среди других ресурсов, обеспечивающих производство, имея в виду, прежде всего, объемы и удельный вес совокупных инвестиций в него. Именно в этом вопросе и имеются серьезные разногласия во взглядах ученых.

Наиболее ярким представителем, так называемой школы «человекоцентризма» в моделях экономического роста, является В.И. Марцинкевич, который не только провозгласил, но и обосновал необходимость резкого увеличения инвестиций в «человеческий фактор» в России и, прежде всего, в систему образования [146, 147, 148, 204], как стратегического и наиболее эффективного механизма в условиях перехода на инновационный путь развития. Более того, он убедительно доказал, что именно серьезные недоложения инвестиций в человеческий капитал как в СССР, так и в России по сравнению с развитыми странами в течение длительного периода времени явились одной из важных причин отставания страны в росте производительности труда и инновационном развитии экономики [147].

Наряду с такими «человекоцентристскими» моделями, ставящими человека с его накопленным капиталом знаний, умений и навыков, условно на первое место в решении проблемы повышения эффективности экономики и перевода ее на инновационный путь развития. В экономической литературе существуют и другие теоретико-методологические подходы, согласно которым человеческий фактор рассматривается более прагматично с сугубо ресурсных позиций. Причем, что важно подчеркнуть, рядом ученых (Новиков В.Г., Панков Б.П., Пациорковский В.В.) не отрицается большая значимость данного ресурса и даже отчасти признается необходимость его определенной его капитализации с целью проявления потенциальных возможностей обезличенных трудовых ресурсов и выявления их латентных задатков и способностей [177, 181, 188, 194].

Собственно говоря, ресурсный подход к человеческому фактору в той или иной форме был в целом характерен для всей системы плановой экономики в период доминирования четвертого и пятого технологических укладов и нашел свое отражение в работах ученых-аграрников (Башмачникова В.Ф., Булочникова Л.А., Чуракова В.Я, Якимов В.Н.) [17, 25, 291, 310], в период доминирования в аграрном секторе коллективных форм хозяйствования.

Анализ литературы, посвященной исследованию проблем преимуществ и недостатков данных форм хозяйствования по сравнению с другими (индивидуальная, семейная и др.) в аграрном секторе экономики и связи этих процессов с

развитием человеческого фактора показал наличие достаточно противоположных взглядов и мнений на данный счет.

Так, д.э.н. В.Я.Узун, доказывая преимущества «малого сельскохозяйственного бизнеса» перед «крупным и сверхкрупным» в форме сельскохозяйственных организаций оперирует такими понятиями как «более высокая мотивация к труду хозяина по сравнению с наемным работником, ориентация его (хозяина) не на прибыль, а на потребности семьи, более высокая эстетическая и моральная ценность труда в своем хозяйстве, единство работы и семейной жизни, экологичностью и др.». С позиций современной институциональной экономической теории В.Я.Узун добавляет еще один «весомый», по его мнению, аргумент в пользу мелкотоварного и семейного бизнеса, это, так называемое, «оппортунистическое поведение наемных работников» [267]. Согласно исследованиям О.Уильямсона, последний определяет оппортунизм как «следование своим интересам, в том числе обманным путем, включая сюда такие явные формы обмана как ложь, воровство, мошенничество и др. [268].

Во многих работах академика РАН. Буздалова И.Н также четко просматривается тенденция на возрождение индивидуального крестьянина – хозяина, собственника, как главного работника на земле, на труде которого может и должно развиваться отечественное сельское хозяйство [23]. Доктор экономических наук В.В. Пациорковский своей монографии «Сельская Россия 1991-2001 гг.» приводит еще более “тонкие” аргументы, доказывая преимущество крестьянина – хозяина, собственника перед наемным коллективным работником. Он пишет, что «2,5- 3 млн. селян практически создали себе рабочие места в неформальном секторе экономики» и далее «...домашняя экономика и мелкотоварное производство требуют значительно больше навыков, умений и знаний, чем многие рабочие места в крупном хозяйстве» [194].

Отнюдь не собираясь вступать в полемику по этому весьма сложному и значительному вопросу, который впитал в себя многочисленную литературу, бурные дискуссии, отметим, что все точки над «і» здесь уже поставлены, имея в виду, прежде всего, законодательное разрешение многоукладности хозяйствования в

аграрном секторе. Образно говоря, хочешь – иди в фермеры, организуй семейные фермы, товарное ЛПХ, занимайся просто ЛПХ (как формой выживания), а не хочешь – иди в разнообразные коллективные хозяйства, становись наемным работником, кадром...

Другими словами, для крестьянина в настоящее время есть реальный выбор в формах использования своего человеческого капитала, нет прежней уравниловки и жестких указаний «сверху». Другое дело, что масштабы и формы государственной поддержки аграрного сектора в развитых странах и в России, во многом дискредитируют в нашей российской действительности и коллективного производителя (кадра) и индивидуального хозяина.

В контексте конкретных задач, поставленных в данном исследовании важно несколько более подробно остановиться на анализе тех аргументов в пользу «крестьянина – хозяина», которые выдвигают вышеназванные ученые.

По поводу, так называемого, оппортунистического поведения работников крупных коллективных хозяйств, с чем мы решительно не согласны, можно выдвинуть следующие аргументы. Во-первых, автор (В.Я.Узун) слишком односторонне и достаточно абстрактно подошел к анализу данной сложной проблемы без учета национальных, географических, исторических, религиозных особенностей развития данного процесса (имея в виду – оппортунистическое поведение коллективных работников). Если О.Уильямсон в своих работах четко говорил про конкретную страну(ы), про конкретные отрасли хозяйствования и т.д., то правомерно ли с научной точки зрения «легко» переносить весь этот «оппортунизм» на российское крестьянство. Наши исследования показали, что, так называемое, «оппортунистическое поведение» работников коллективных хозяйств в аграрном секторе России особенно на примере таких хозяйств как ЗАО «Совхоз имени Ленина» (Московская область), СПК «Маяк» (Калужская область), ЗАО «Ручьи» Ленинградской области и др. не более чем бездоказательная абстракция. Важно также отметить, что по данной тематике существует огромное количество литературы, в которой подробно анализируется эволюция данного феномена (имея в виду оппортунизм в поведении). Но В.Я.Узун, почему-то сослался только на

О.Уильямсона. Достаточно назвать фундаментальнейшую работу крупного американского социолога Френсиса Фукуяма в которой представлены различные точки зрения на этот счет, приводит пример исследований Энтони Мэйо в начале прошлого века, который отмечал, что рабочие (работники) чувствуют себя в коллективистских организациях на много лучше, чем в тех, которые построены на обособленном индивидуальном труде [283].

В отечественной экономической литературе (Анисимов А.И., Башмачников В.Ф., Гатаулин А.М., Гусманов У.Г., Долгушкин Н.К., Иодко М.Е., Корнев В.М., Коротков Э.М., Магура М.И., Машенков В.Ф., Мишурова И.В., Никонов А.А., Новиков В.Г., Пашуто В.П., Травин В.В. и др.) работники организаций рассматривались в основном как важный человеческий ресурс, который должен строго соответствовать другим ресурсам (капитал, земля, материально-техническая база) и технико-технологическим требованиям производства и быть по возможности сбалансированным с другими факторами, обеспечивающими успешное его функционирование [11, 17, 21, 37, 50, 56, 74, 113, 116, 137, 147, 152, 167, 174, 181, 195, 259].

По нашему мнению, длительное доминирование такого сугубо ресурсного подхода в рыночный период, с надеждой, что рынок все отрегулирует, в сочетании с принципом строгого соответствия уровня развития профессионально-квалификационной структуры кадров существующему уровню материально-технической и технологической базы отрасли было оправдано в период доминирования пятого и предшествующих технологических укладов. Однако, при переходе к инновационному развитию в условиях зарождения нового VI технологического уклада, он становится фактором, сдерживающим прогрессивное развитие, так как трансформация профессиональных характеристик работников в инновационный уже не может оставаться в подчиненной роли «догоняющего» и постоянно «подстраивающегося» процесса к требованиям производства с ориентацией на «усредненного работника» и уровню стремительно устаревающего технологического процесса. К сожалению, данный методологический подход до сих пор был и остается в основе формирования практически всех кадровых программ в

отраслях экономики России, в том числе аграрном секторе с его уникальной спецификой, которая не вписывается в теорию свободной рыночной конкуренции.

Исследования отечественных и зарубежных экономистов и социологов (Гатаулин А.М., Гусманов У.Г., Марцинкевич В.И., Сидунова Г.И., Соболев Э.Н., Соломанидина Т.О., Спивак В.А., Тельнов Б.В.) убедительно показали, что на разных этапах технологического развития общественного производства и социального развития общества модели поведения работников в системе производственных отношений значительно эволюционировали: от «экономического человека» - наиболее распространенная модель в нашей стране, далее - «социальный человек», «самореализующийся человек» до «сложного (творческого и управляющего) человека» - наиболее распространенная модель на Западе в условиях инновационного развития экономики [37, 50, 148, 237, 240, 244, 247, 254]. Важно отметить, что каждая такая модель поведения работника порождает специфические особенности в кадровом обеспечении организаций в любом секторе экономики, в том числе в сельском хозяйстве. В результате, в условиях смены технологического уклада и перехода к постиндустриальному обществу, в котором решающим фактором повышения эффективности экономики является творческая и инновационная составляющие человеческого потенциала, категории «кадры» и вся система кадрового обеспечения остаются не в полной мере востребованными, а трудовой потенциал работников используется неэффективно.

Вместе с тем, важно отметить, отдельные аспекты такого «человекоцентристского» и традиционно «ресурсного» подходов далеко не бесспорны и требуют конкретизации. Так, известный исследователь проблем занятости Кузьмин С.А. отмечал, что существующие системы кадрового обеспечения, в которых стереотипом стал «усредненный» работник жестко встроенный в производственную технико-технологическую систему, когда спрос на производимую им продукцию еще весьма велик, переход к предлагаемым кадроцентрическим моделям в этих условиях объективно тормозится и не дает возможности их широкого распространения в производственных системах [128].

Некоторые ученые (Аляксин Б.С., Гарсия-Исер М.Х., Глазьев С.Ю., Соболева И.В.) обращают также внимание на то, что при переходе к новому технологическому укладу, когда спрос на старую продукцию резко падает, необходимость формирования новых моделей кадрового обеспечения существенно возрастает, поскольку требуется замена «усредненного» совокупного работника на новый тип работника, который профессионально и, что не менее важно, психологически перемещается в центр технологической системы [9, 36, 41, 241]. Понятно, этот процесс будет очень сложным и даже болезненным (изменение структуры занятости, кардинальная перестройка систем управления производством и механизма воспроизводства рабочей силы и др.), что и наблюдается сейчас во многих развитых странах. Но без его реализации переход к новым моделям инновационной экономики будет крайне затруднен, кроме того это может увеличивать риски возникновения опасных негативных последствий (рост безработицы, искажения в профессионально-квалификационной структуре кадров, увеличение доли иностранной рабочей силы в их составе и т.д.).

Не отрицая важности и «продвижения» вышеуказанных социологов человекоцентристских моделей в экономических процессах, мы в то же время согласны с мнением Кафидова В.В. и Лясникова Н.В. в том, что их внедрение и использование (моделей) на практике должно быть: во-первых, обоснованным и, во-вторых, постепенным и, в-третьих, соизмеримым с тем экономическим эффектом (рост производительности труда, рентабельности производства и др.), который приносят конкретные инвестиции в человека [85, 133]. Ученые-социологи, особо подчеркивают важность измерения не только чисто экономического, но и социального эффекта от приростных инвестиций в человека [212, 248, 255, 257, 286, 293]. В этой части эффекта мы, прежде всего, имеем в виду приращение стоимости «рабочих рук и умов», то есть повышение уровня мотивации и оплаты труда.

Вышесказанное не означает, что мы полностью отвергаем ресурсный подход по отношению к трудовой деятельности работника. По нашему мнению, данный вид ресурса является значительно сложнее других их видов, (например, материально-технических), следовательно и его оценка должна быть комплексной и

многоаспектной, с позиций системного подхода, который позволяет избегать односторонних характеристик, особенно только количественных, которые, к сожалению, доминируют в настоящее время (например, доля работников с высшим образованием, уровень замещения штатных рабочих мест, текучесть кадров и др.). В этом отношении, мы полностью солидарны с мнением чл. корреспондента РАН Бондаренко Л.В. о необходимости перехода к интегральным показателям при анализе и оценке сложившейся ситуации в социально-трудовой сфере села [20, 21].

После анализа этих двух стратегических подходов к определению роли места человеческого фактора в экономике, рассмотрим более подробно сущность и формы проявления важнейшей его части понятия трудовые ресурсы и кадры.

Впервые термин «трудовые ресурсы» был введен в 20-х годах прошлого столетия академиком С.Г. Струмилиным [252]. В современном понимании «трудовые ресурсы» – это совокупность (часть) населения страны определенного возраста, обладающая необходимым физическим развитием, здоровьем, образованием и практическим опытом для общественно-полезной деятельности.

Как объект исследования «трудовые ресурсы» рассматриваются в количественном и качественном аспектах во взаимодействии их экономического, демографического, социологического содержания.

В состав трудовых ресурсов включаются следующие категории населения:

- занятые в общественном производстве;
- занятые индивидуальной трудовой деятельностью;
- находящиеся на учебе с отрывом от производства;
- занятые в хозяйствах населения;
- военнослужащие.

В современной экономической литературе достаточно часто встречается определение типа «трудовые ресурсы предприятия, объединения, отрасли». Некорректность такого определения убедительно доказана в работах Долгушкина Н.К., Коротнева В.Д., Медведева А.В., Москалева В.М., Новикова В.Г., Сидуновой Г.И., Ушачева И.Г., которые считают, что категорию «трудовые ресурсы»

правомерно рассматривать только в территориальном разрезе, то есть применительно к стране в целом, сельских ее территорий, субъекту Российской Федерации или его району [53, 118, 157, 170, 177, 237, 272].

На уровне организации (отрасли), по нашему мнению, более применимы термины «персонал» и «кадры». В случае использования понятия «персонал» имеется в виду личный состав или работники конкретной организации, составляющие группу по профессиональным или служебным признакам [269]. В связи с этим данное понятие не может быть использовано при рассмотрении кадровых проблем на уровне отрасли.

Поскольку предметом настоящего исследования являются проблемы кадрового обеспечения сельского хозяйства России, целесообразно использовать понятие «кадры», которое характеризует квалифицированных работников отрасли, то есть часть трудовых ресурсов, постоянно функционирующих в данной отрасли и обладающих относительно однородным профессионально-квалификационным составом. Кроме того, характерным признаком кадров является участие в основной хозяйственной деятельности одной из организаций отрасли на постоянной основе в виде трудового контракта (договора) и включение их в основной списочный состав. Временные, сезонные и прикомандированные работники к числу кадров относиться не могут.

Кадры характеризуются такими количественными и качественными показателями как: численностью, половозрастным составом, уровнем общей и профессиональной подготовки, квалификационной структурой или принадлежностью к определенному квалификационному уровню в профессиональной группе, стажем работы.

В зависимости от вида и сложности трудовой деятельности и характера выполняемых работниками функций до 2007 г. кадры, в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов в рамках Единой системы классификации и кодирования информации Российской Федерации, делились на пять основных категорий: рабочие кадры, кадры служащих, научные кадры, кадры руководителей. В практике работы кадровых служб организаций сельского хозяйства до сих пор используют данный

классификатор. Это связано с тем, что в отрасли до сих пор не внедрены профессиональные стандарты, в соответствии с которыми все работники делятся в рамках профессиональных групп на семь квалификационных уровней

Между тем, по мнению Федорова В.Б., термин «кадры» очень часто употребляется в более узком смысле, когда под ним подразумевается самая квалифицированная часть работников физического и умственного труда [277]. Данное утверждение также справедливо до настоящего времени.

Учитывая выше сказанное, в настоящем исследовании под категорией «кадры» мы будем понимать реальный контингент занятой в организациях на постоянной основе части трудовых ресурсов. По нашему мнению, такое понимание позволяет разработать конкретный механизм управления кадрами, как количественной, так и качественной его составляющих.

Рассмотрев категорию «кадры», перейдем к исследованию теоретико-методологических вопросов обеспечения кадрами аграрного сектора экономики.

В зарубежной и отечественной литературе, в которой используются термины «персонал», «человеческие ресурсы», «человеческий капитал» рассматривают кадровое обеспечение, как одну из важных сложных подсистем функционирования, так называемых, “внутренних рынков труда” (Волгин Н.А., Одегов Ю.Г., Уильямсон О., Фавори О.) и определяют ее как специфическую коллективную форму превращения трудовых ресурсов в рабочую силу, работоспособность, человеческий капитал и т.д. [30, 184, 268, 273].

В настоящее время в отечественной экономической литературе используется также понятие «кадровое обеспечение», предложенное (Медведев А.В., Панков Б.П., Самодурова М.Ф., Сидунова Г.И.), под которым понимается «комплекс действий, направленных на поиск, оценку и установление заранее предусмотренных отношений с рабочей силой как в самой организации для дальнейшего продвижения работников по карьерной лестнице, так и вне её пределов для их нового найма» или «комплекс мер, направленных на обеспечение соответствия кадров количественным и качественным требованиям производства» [156, 189, 234, 237].

Другие авторы (Армстронг М., Кибанов А.Я., Руденко Г.Г.) под термином «кадровое обеспечение» понимают комплекс действий, направленных на поиск, оценку и установление заранее предусмотренных отношений с рабочей силой как в самой организации для дальнейшего продвижения работников по карьерной лестнице, так и вне её пределов для их нового найма [12, 88, 229].

Следует подчеркнуть, что такое крайне упрощенное видение и трактовка категории кадрового обеспечения, по нашему мнению, применимы только для конкретных организаций, а в масштабах отрасли не только не дает полного представления о его влиянии, роли и месте в достижении максимальной эффективности производства, но и серьезно искажает его.

В этой связи с теоретико-методологических позиций необходимо определить, в первую очередь, место категории «кадровое обеспечение экономики» в системе социально-экономических категорий. По нашему мнению, ее целесообразно рассматривать на стыке функционирования организаций, совокупного рынка труда и системы профессионального образования, которые являются базовыми факторами приращения объема кадрового потенциала.

В экономической литературе вопросы кадрового обеспечения экономики и, в особенности в агропромышленном комплексе, в последнее десятилетие, то есть в условиях перехода к инновационной модели развития аграрного сектора экономики, стали практически не рассматривались. Это связано, по нашему мнению, с двумя причинами: во-первых - переходом от плановой к рыночной экономике, где категория кадры, в соответствии с распространившимся мнением зарубежных ученых, была заменена на «персонал» или «человеческий ресурс». В литературе по управлению (менеджменту) персоналом такие ученые как Беккер Г.С., Добрынин А.И., Каменецкий В.А., Катульский Е.Д., Кафидов В.В., Клячко Т.Л., Комиссарова Т.А. преимущественно рассматривают вопросы, связанные с управлением человеческими ресурсами и человеческим капиталом [18, 52, 79, 83, 85, 92, 111].

Второй причиной - является полное неприятие категории «кадровое обеспечение», поскольку она сильно политизирована и рассматривается как негативное «наследие» административно-командной системы управления и поэтому непри-

менима в рыночных условиях. В этой связи кадровая тематика в экономических исследованиях стала постепенно исчезать, хотя целым рядом ученых (Гоулман Д., Кибанов А.Я., Комиссарова Т.А., Корнев В.М., Коротнев В.Д., Кулова А.И., Медведев А.В., Мишурова И.В., Никонов А.А., Омеляненко Б.Л.) довольно активно ведутся исследования в сфере формирования и реализации кадровой политики и кадровых стратегий на мезо и микро-уровнях, в том числе в сельском хозяйстве [45, 88, 111, 113, 118, 130, 155, 166, 175, 185].

Следует отметить, что категория «персонал» в практической работе кадровых служб организаций сельского хозяйства России используется крайне редко. Поэтому в научно-методологическом плане важно рассмотреть отраслевые особенности применения данных категорий, которые связаны с их сущностью и возможностями. Важно подчеркнуть, что, среди отраслей экономики, сельское хозяйство как отрасль, обеспечивающая население продовольствием ежедневного потребления, производство которого носит преимущественно сезонный характер особенности, которой достаточно глубоко изучены экономистами-аграрниками (Абалкин Л., Алтухов А.И., Романов А.Е., Савченко Е.С., Серков А.Ф., Староверов В.И., Турьянский А.В., Ушачев И.Г.) [1, 7, 228, 233, 236, 248, 264, 272]. Однако, влияние этой специфики отрасли на аграрный рынок труда и соответственно на систему ее кадрового обеспечения исследованы пока недостаточно.

В этой связи, значительный интерес представляют исследования отечественных ученых-аграрников (Богдановский В.А., Бондаренко Л.В., Долгушкин Н.К., Корнев В.М., Москалев М.В., Мумладзе Р.Г., Оганесян Л.О., Панков Б.П., Староверов В.И., Трофимов А.Г., Ухоботов В.В.), касающиеся особенностей функционирования сельского рынка труда, который является основным источником кадров для сельского хозяйства [19, 21, 57, 113, 170, 171, 183, 189, 247, 261, 270]. Наиболее подробно эти особенности исследовал Б.П. Панков [190], которые можно представить обобщенном и систематизированном виде:

– формирование предложения рабочей силы преимущественно на демографическом потенциале ограниченной территории в условиях неблагоприятного развития демографических процессов;

– низкая горизонтальная и вертикальная мобильность рабочей силы, обусловленная неразвитостью рынка жилья, неравноценными социально-инфраструктурными условиями проживания на разных сельских территориях, привязанностью к собственному хозяйству, дому, односельчанам, местности;

– слабая информированность субъектов рынка труда о спросе на рабочую силу, о ее цене на различных территориальных сегментах рынка, - зачастую даже в границах одного муниципального образования;

– существенно меньшая, по сравнению с городским рынком труда, плотность рабочей силы и рабочих мест на единицу территории;

– ограниченность территориальной доступности рабочих мест, обусловленная неразвитостью дорожно-транспортной инфраструктуры;

– низкая цена рабочей силы в сельском хозяйстве, что связано со спецификой ее формирования: низкой эластичностью спроса и высокой эластичностью цен на сельскохозяйственную продукцию, низкой доходностью отрасли, монополией на локальных сельских рынках труда, аграрным перенаселением, слабым влиянием на формирование цены рабочей силы коллективно-договорного регулирования;

– более низкое по сравнению с городом качество трудовых ресурсов;

– сезонные потребности в рабочей силе;

– ограниченность сфер приложения труда;

– большая по сравнению с городом продолжительность безработицы, перерастание ее в застойную в депрессивных сельских территориях.

Этот перечень специфических особенностей функционирования сельского рынка труда Л.В. Бондаренко [21] дополняет такими характеристиками как трудоемкость, примитивность и непрестижность рабочих мест, ограниченные возможности профессионального и карьерного роста, необустроенность среды обитания трудовых ресурсов (неразвитость социальной и инженерной инфраструктуры), что, по ее мнению, снижает привлекательность рабочих мест в сельской местности. К числу специфических характеристик сельского рынка труда Л.В. Бонда-

ренко также предлагает отнести – замедленное формирование у жителей села рыночного менталитета, то есть системы понятий, взглядов, соответствующих реалиям рыночной экономики.

Поддерживая мнения этих ученых, считаем целесообразным отметить, что все эти особенности проявляются, что крайне важно, в нерыночных характеристиках спроса на рабочую силу (кадры), наличии отрицательной корреляции между доходами работников и ростом объема производства. Важно отметить, что по сравнению с другими отраслями, в сельскохозяйственном производстве эта отрицательная корреляция в последние годы нарастает. Из этого следует, что спрос на рабочую силу в данной сфере является убывающей функцией от уровня заработной платы.

Кроме того, вышеназванные особенности существенно снижают спрос на наукоемкий высокооплачиваемый труд в сельском хозяйстве, который при отсутствии регулирования и поддержки со стороны государства падает, так как работодателю невыгодно организовывать и расширять инновационное аграрное производство. По нашему мнению, данная проблема, прежде всего, обусловлена иммобильностью основных ресурсов сельского хозяйства – земля и крестьянский труд, то есть аграрный рынок труда, включающий кадровое обеспечение отрасли, не вписывается в систему свободной конкуренции и нуждается в поддержке со стороны государства.

В плановой экономике эти противоречия преодолевались за счет временной мобилизации трудовых ресурсов из других секторов экономики государством. В условиях перехода к рынку ситуация с кадровым обеспечением резко изменилось, имея ввиду динамику эластичности спроса на аграрный труд и зависимость доходов от объемов производства. Причиной тому, как справедливо отмечает академик Серков А.Ф., заключается в том, что в условиях свободной конкуренции и рынка труда сельскохозяйственное производство «..не может иметь высокую рентабельность, сравнимую с вложениями в торговый и финансовый капитал, в сфере услуг и даже промышленность» [236]. В этой связи, необходимо подчеркнуть, что при переходе на инновационный путь развития детерминированность и ди-

рективность в подходах к системе кадрового обеспечения и ее функционированию должна быть полностью исключена.

Из вышесказанного следует, что в условиях рынка необходима не просто вмешательство и поддержка государства, но и активная протекционистская политика развития системы кадрового обеспечения сельского хозяйства, разработка и реализация государственных программ развития систем подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. И, если в других отраслях экономики, отсутствие государственного регулирования не столь сильно сказывается на их конкурентоспособности, то для сельского хозяйства и аграрного рынка труда оно становится важнейшим и необходимым условием решения задач обеспечения продовольственной безопасности страны при переходе на инновационную модель развития отрасли.

Многообразие и сложность задач обеспечения трудом сельскохозяйственного производства требует системного подхода к их решению. В отечественной и зарубежной литературе понятие системы кадрового обеспечения часто подменяется подсистемой подбора и отбора персонала, которая ориентирована на функционирование в рамках отдельно взятой организации, и не учитывает особенности аграрного рынка труда, которые рассмотрены нами выше. В этой связи, исходя из целей и задач, поставленных перед кадрами сельскохозяйственного производства, нами предлагается следующее определение данной системы.

Система кадрового обеспечения сельского хозяйства – это совокупность субъектов, институтов (отношений между субъектами, правил взаимодействия) и инфраструктуры (социальной, финансовой, организационной), обеспечивающих многоуровневый процесс достижения оптимальной потребности в труде в первую очередь коллективного аграрного производства в сельскохозяйственных организациях, которые функционируют на основе простого или расширенного воспроизводства в целях достижения продовольственной безопасности страны в рамках проводимой государственной кадровой политики.

В укрупненном виде структура системы кадрового обеспечения представлена на рисунке 1.



Источник: разработано автором

Рисунок 1 – Структура системы кадрового обеспечения сельского хозяйства

Основу системы кадрового обеспечения составляет подсистема образования, которая представляет собой совокупность образовательных организаций государственного и частного секторов, обеспечивающих подготовку, переподготовку, повышение квалификации кадров, а также профориентацию населения: университеты, вузы, колледжи, лицеи, общеобразовательные школы, учреждения дополнительного профессионального образования.

Институциональные структуры – это совокупность коллективных сельскохозяйственных организаций всех организационно-правовых форм и форм собственности, реализующих функции управления кадрами (персонала), за исключением КФХ, ЛПХ и индивидуальных предпринимателей.

Подсистема финансовой инфраструктуры включает в себя организационные и правовые механизмы финансирования и ресурсного обеспечения функционирования данной системы на всех этапах процесса кадрового обеспечения, в том числе банки, фонды развития, бюджетное финансирование государственного заказа на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров и др.

Подсистема социальной инфраструктуры включает в себя организационные и правовые механизмы социальной защищенности и развития кадров, в том числе организации: службы занятости населения, жилищного и дорожного строительства, здравоохранения, общего и дополнительного образования, культуры, физкультуры и спорта, транспорта, связи, а так же системы оплаты и мотивации труда и др.

Подсистема управления и регулирования включает в себя два блока:

- нормативно-правовой, представляет собой совокупность законодательных актов, норм, правил, профессиональных и образовательных стандартов, ведомственных инструкций, определяющих формы, условия и методы взаимодействия субъектов системы кадрового обеспечения;

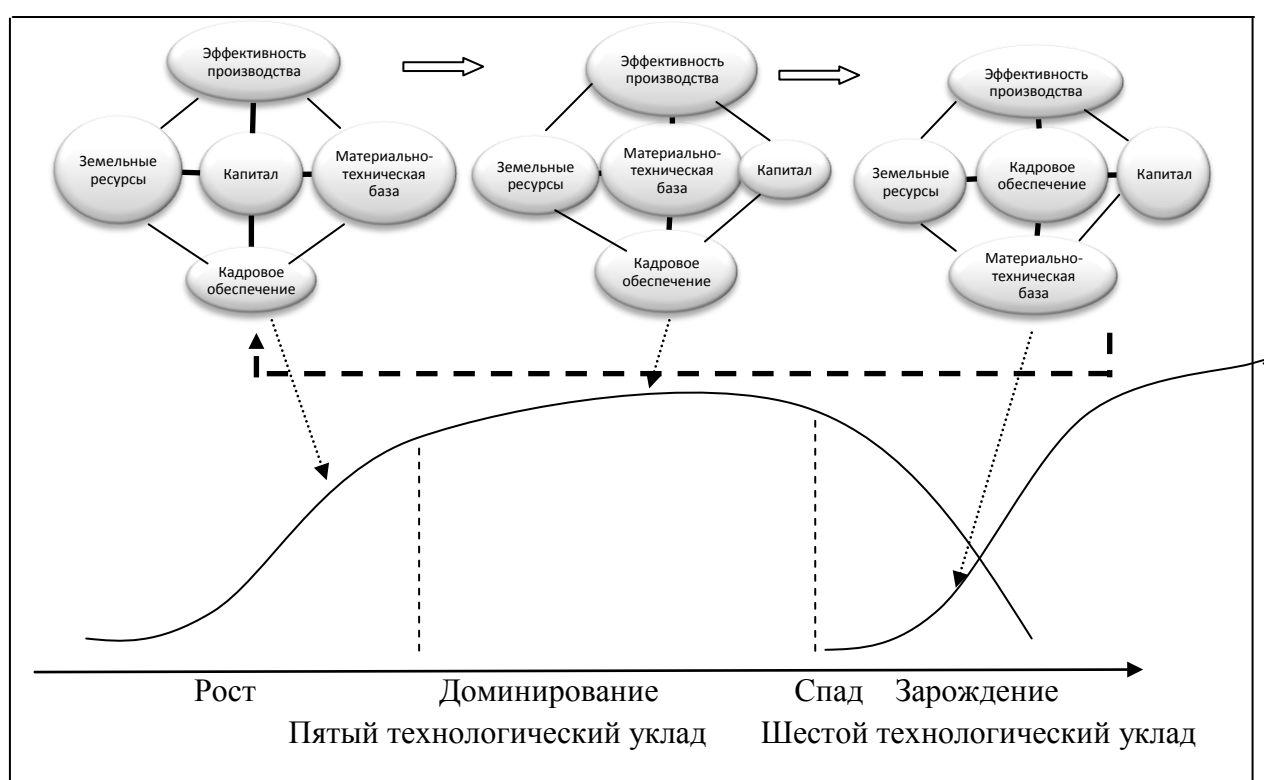
- управления (менеджмента) и регулирования, включающий в себя: государственный, отраслевой, матричный, вертикальный механизмы интеграции всех подсистем и элементов системы кадрового обеспечения сельского хозяйства.

В этой связи, под кадровым обеспечением мы предлагаем понимать не столько достижение определенных количественных и качественных балансовых показателей т.н. совокупного или «среднегодового» работника, строго соответствующих материально-технической базе производства, сколько опережающее развитие кадрового потенциала отрасли за счет увеличения в него инвестиций и получения на этой основе положительного синергетического эффекта в развитии.

В условиях инновационного развития экономики системы кадрового обеспечения трансформируется в двух направлениях: с одной стороны кадровое обеспечение представляет собой совокупность постоянных и временных наемных работников организации, труд которых направлен на достижение определенных экономических и социальных целей организации, с другой – система кадрового обеспечения – это многоаспектный процесс формирования инновационной профессиональной квалификационной структуры работников, их мотивации, в результате чего создаются условия, при которых экономическая отдача от инвестиций в кадровый потенциал и его использования может в определенных условиях даже значительно превышать вложения в материально-техническую базу организации (отрасли).

Вытекающая, из предложенного нами определения кадрового обеспечения такая парадигма может быть названа «кадроцентристской» по аналогии с человекоцентристскими моделями предложенными В.И. Марцинкевичем и И.В. Соболевой [148].

Можно сделать вывод о том, что в связи с усилением процессов инновационного развития экономики России в целом, и агропромышленного комплекса в частности, назрела острая необходимость трансформации сложившейся парадигмы кадрового обеспечения, имея в виду актуальность оценки степени его влияния на эффективность сельскохозяйственного производства. Это предопределяет необходимость скорейшего перехода к кадровоцентристской парадигме и соответствующей ей модели кадрового обеспечения аграрной сферы экономики (рисунок 2).



Источник: разработано автором

Рисунок 2 – Эволюция модели системы кадрового обеспечения в аграрной сфере на этапах технологических укладов

Важно отметить, что в пределах одного технологического уклада (продолжительность его определена академиком РАН Глазьевым С.Ю. примерно 100 лет) на разных его этапах развития (зарождение, доминирование, отмирание) можно проследить изменение места, роли и влияния фактора кадрового обеспечения на эффективность производства[41]. Так, в период развития (вторая половина этапа зарождения) пятого технологического уклада в период плановой экономики в свя-

зи с бурным развитием в мировой экономике, например, микроэлектронной промышленности, в СССР был острый дефицит специалистов в этой отрасли. Во второй половине 60-х годов была развернута и масштабная подготовка. В период доминирования этого уклада масштабы подготовки для этой отрасли продолжали наращиваться и уже к середине 80-х стала ощущаться их «перепроизводство» при сохранении отставания в развитии материально-технической базы отрасли.

В настоящее время, с 2010 г., начался период отмирания пятого технологического уклада, то есть трансформации отрасли микроэлектроники в обслуживающую зарождающийся шестой технологический уклад и большинство выпускников-специалистов электронной техники становятся невостребованными на рынке труда и пополняют ряды безработных или вынуждены работать не по специальности. В то же время, нарастает спрос на специалистов в области нано- и био-технологий - ключевых для шестого технологического уклада, а школа профессиональной подготовки кадров не готова ответить на эти вызовы научно-технического прогресса. Между тем, переход экономики на инновационный путь развития невозможен без высококвалифицированных специалистов в этих сферах.

По нашему мнению, если считать систему профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации как некий автоматический механизм кадрового обеспечения всегда точно, однозначно и своевременно реагирующий на его запросы, то это будет серьезной теоретико-методологической ошибкой. Несомненно правы В.И. Марцинкевич и И.В. Соболева, утверждающие что взаимосвязь и взаимодействие экономики и образования представляет собой сложный процесс постоянной обоюдной «подстройки», точность которой нарушается стихийным характером изменения производства и стихийностью самого образования [148].

В этой связи, следует подчеркнуть сложность определения потребности в кадрах отраслей экономики на разных этапах развития технологических укладов. Можно утверждать, что применение долгосрочного прогнозирования (более пяти лет) правомерно только на этапе доминирования технологического уклада, а в пе-

риод его зарождения и отмирания следует ограничиться, по нашему мнению, горизонтом прогнозирования на среднесрочную перспективу – от трех до пяти лет.

Анализ эволюции модели кадрового обеспечения свидетельствует также о необходимости трансформации кадровой политики и принципов ее реализации на протяжении этапов конкретного технологического уклада. Так, обоснованные нами в 4-й главе данной работы принципы «кадроцентризма» и «кадросбережения» характерны для этапов зарождения и отмирания технологического уклада соответственно. При этом, необходимо учитывать особенности развития каждой отрасли сельского хозяйства, а так же ее роль и место в аграрной экономике на протяжении технологического уклада. Следует подчеркнуть вышесказанное несколько не умаляет, а, наоборот, усиливает роль и значение постоянного мониторинга эффективности функционирования системы кадрового обеспечения.

Безусловно, кадровцентристская парадигма, предложенная нами в условиях зарождения шестого технологического уклада, предполагает, прежде всего, объективный и непрерывный мониторинг вклада кадрового потенциала организации в повышение эффективности сельскохозяйственного производства. При выявлении отрицательной динамики в данном процессе необходимо срочно выработать конкретные меры по изменению кадровой ситуации, при этом основываясь на точном измерении влияния всех других факторов. Особенно это важно в аграрных отраслях экономики постиндустриального производства в условиях его инновационного развития (крупные животноводческие комплексы и мегафермы).

В условиях инновационного развития не востребованные новыми технологиями возможности человека быстро устаревают, поэтому возникает и обостряется по мере развития нового технологического уклада проблема несоответствия возможностей человека (кадрового потенциала) и вызовов обновляющейся производственной системы и усиления конкуренции на рынках сельскохозяйственной продукции и продовольствия.

Прежние организационно-экономические механизмы, в том числе кадрового обеспечения, в условиях инновационного развития сельского хозяйства, как и

управления аграрным сектором экономики [272] не только не способствуют развитию предприятий, но и начинают тормозить его.

В условиях эволюционного развития отрасли достаточно было оценить используемые и неиспользуемые доли кадрового потенциала, принять меры и создать условия с помощью мотивационных механизмов для максимизации функции эффективности трудовой деятельности. При развитии VI технологического уклада этого недостаточно, поскольку инновационное развитие формирует еще неизвестные параметры профессиональной части кадрового потенциала при одновременном лавинообразном отмирании прежних его характеристик, которые прежде были востребованы. Человеческий капитал, если и не обнуляется, то существенно снижается или, что еще хуже, становится тормозящим развитие фактором [99].

При этом, что очень важно, что нарастающий в обществе социальный пессимизм, активно трансформируется в «кадровый пессимизм и нигилизм», что, несомненно, оказывает негативное влияние на качество и эффективность кадрового обеспечения сельского хозяйства. Кроме того, по нашему мнению, в условиях перехода к новому технологическому укладу возникает все нарастающая неопределенность вектора развития профессиональных знаний работников аграрной сферы экономики. В системе кадрового обеспечения такая неопределенность приводит к генерации новых, пока неизвестных, характеристик кадрового потенциала.

Необходимо подчеркнуть, что даже незначительное отставание в компетенциях специалистов и рабочих кадров чревато утратой конкурентоспособности сельскохозяйственных организаций на рынке и негативно повлияет на достижение продовольственной безопасности страны. Здесь существенную, отнюдь не положительную роль начинает играть большая инерционность системы профессионального образования в России, причем на всех ее уровнях и направлениях: подготовка, переподготовка и повышение квалификации.

Следует отметить, что в некоторых других отраслях экономики (транспорт, машиностроение пищевая промышленность) эти проблемы уже отчасти преодолены или активно преодолеваются путем создания развитой системы внутрифирменного профессионального образования, то есть собственных образовательных

учреждений. Аналогичным путем пошли некоторые агрохолдинги Белгородской, Московской, Новосибирской и ряда других областей. Недостатком данного пути развития кадрового обеспечения сельского хозяйства является, по нашему мнению, во-первых «очаговость» процесса развития кадров, ограниченная конкретной организацией; и во-вторых подготовка кадров для трудовой деятельности в условиях конкретных технологических процессов, что, несомненно, станет препятствием при внедрении новых инновационных технологий в аграрное производство и в-третьих это ограничивает мобильность кадров. То есть это тупиковый путь развития кадрового обеспечения отрасли.

По нашему мнению, определенная тупиковость ситуации, сложившейся в кадровом обеспечении сельского хозяйства, вызвана не только и не столько в силу низкой оплаты труда и его привлекательности, фондовооруженности и материально технической базы, а в значительной степени (если не определяющим) несоответствием существующего кадрового потенциала вызовам научно-технической революции и нового технологического уклада.

В этой связи прежние доминирующие концепции воспроизводства кадров сельского хозяйства переходят в категорию дополнительных, не основных в работе по кадровому обеспечению, поскольку мы не имеем в настоящее время научно-обоснованных критериев квалификации и необходимой компетенции кадров.

Мы не вполне согласны с Глазьевым С.Ю., что определяющим фактором деградации кадрового потенциала в реальном секторе экономики является «прихватизация» (41). По нашему мнению, это в большей степени касается кадров управления поскольку был осуществлен резкий переход к рыночным отношениям (противоречие на уровне антагонизма) без фазы их обучения [239].

Не в полной мере ответил на вызовы инновационного развития к кадровому обеспечению А.В. Краснов со своим подходом к кадровому капиталу [119].

Мы не вполне согласны с утверждениями многочисленной группой ученых-экономистов (Абалкин Л., Егоршин А., Кафидов В., Одегов Ю., Попов Г., Шепель В. и др.) о том, что деградация кадрового обеспечения в реальном секторе экономики в основном была обусловлена просчетами руководителей организаций в

оценке роли рынка как основного регулятора системы производства и мотивации к труду [1, 61, 85, 184, 198, 298]. По нашему мнению этот процесс значительно сложнее и дифференцирован не только по регионам, но и отраслям (сельское хозяйство, машиностроение, телекоммуникации и др.). Здесь существенное и даже определяющее влияние оказала специфика отраслевого развития научно-технического прогресса со времен промышленной революции.

Другая группа (Долгушкин Н.К., Медведев А.В., Новиков В.Г., Рак Н.Г. Югай А.М. др) считает, что указанная деградация кадрового обеспечения связана с отсутствием государственного регулирования и низким уровнем государственной поддержки сельского хозяйства, причем, фетишизируют этот фактор как важнейший [53, 156, 179, 215, 307]. Несомненно, это весомый фактор, но, по нашему мнению, и они недооценивают всю сложность и глубину кризисной кадровой ситуации, связанной с переходом к новому технологическому укладу.

Институциональные преобразования в России привели не только к многоукладности сельского хозяйства, но и к изменению подходов к термину “кадры”. Если строго придерживаться такого определения, то работники хозяйств сельского населения товарного типа, семейных ферм и фермерских хозяйств не являются кадрами сельскохозяйственной отрасли. Вместе с тем для сельского хозяйства это значительный трудовой потенциал, который производит около 80% плодоовощной продукции в стране. Четко разграничить здесь кадровый и трудовой потенциал достаточно сложно. Мы считаем, что потенциал указанных работников можно считать кадровым потенциалом отрасли, если они являются членами либо сельскохозяйственных кооперативов, либо ассоциации крестьянских-фермерских хозяйств. При этом необходимо учитывать, что на практике нередко работники, например, хозяйств населения, являются постоянным резервом для отрасли растениеводства и используются в сельскохозяйственных организациях в период посевной и уборочных работ [19, 195, 234].

1.2. Эволюция и особенности формирования системы кадрового обеспечения сельского хозяйства

В исследования проблемы кадрового обеспечения сельского хозяйства большой вклад внесли такие ученые как Адуков Р.Х., Богдановский В.А., Бондаренко Л.В., Долгушкин Н.К., Ковалев В.А., Медведев А.В., Миндрин А.С., Москалев В.Ф., Новиков В.Г., Панков Б.П., Рак Н.Г., Шайтан Б.И. и другие [3, 19, 21, 55, 92, 154, 165, 168, 177, 189, 216, 294].

В связи с усилением процессов инновационного развития агропродовольственного комплекса страны, назрела острая необходимость трансформации сложившейся парадигмы кадрового обеспечения отрасли. Прежде, чем ответить на данный вопрос, кратко рассмотрим эволюцию взглядов и этапы развития системы кадрового обеспечения аграрного сектора экономики России.

При рассмотрении данного вопроса ограничим временные рамки исследования от второй половины XX века до нашего времени, то есть в период активного развития коллективных форм хозяйствования, которые глубоко исследованы в трудах Машенкова В.Ф., Чуракова В.Я., Якимова В.Н. и других ученых [150, 293, 310].

В период доминирования плановой системы хозяйствования под кадровым обеспечением понималось планомерное использование рабочей силы [150]. При этом довольно точно устанавливалось количество и структура конкретного труда, необходимого той или иной отрасли сельского хозяйства для выполнения намеченного директивными планами объема работ, с учетом экономии общественного труда, его рационального и эффективного использования. Таким образом, кадровое обеспечение отрасли начала второй половины XX века базировалось на жесткой регламентации управления кадрами по всей иерархии отрасли, начиная с системы подготовки кадров, их распределения, закрепления и др., основываясь на балансовых методах планирования и управления.

В.Я. Чураков, критикуя этот подход, отмечал, что в данной системе: Госплан – облплан – райплан – хозяйство, имеет место разрыв в части проведения территориального анализа и планирования трудовых ресурсов для сельского хозяйства. По его мнению, «Это выражается, прежде всего, в том, что территориальное планирование останавливается перед областью, то есть перед звеном системы учета и планирования пропорций между трудовыми ресурсами и рабочими местами, которое оказывается необходимым для конкретного завершения всей плановой работы по установлению сбалансированного по труду размещения объема производства.» [292]. Кроме того, он подчеркивал специфику обеспечения трудом аграрного сектора экономики: «В крупно масштабных балансах трудовых ресурсов (область, край) имеет место «взаимопогашение» избытка рабочей силы в одних районах и дефицита в других» [290]. В этой связи рядом ученых-аграрников даже ставился вопрос о разработке в Советском Союзе микро балансов по опыту Польши и Чехословакии, который, к сожалению, так и не был решен.

В тоже время, необходимо отметить, что эта система “тотального” управления кадрами могла обеспечивать решение таких масштабных задач кадрового обеспечения, как освоение целины, создание сети машино-тракторных станций, отдельные достижения развития сельскохозяйственной нечерноземной зоны России и др.

Однако отсутствие программного подхода к управлению кадровым обеспечением в плановый период не позволило устранить выше названные диспропорции даже при реализации первой Государственной Продовольственной программы в 1981-1985 гг. [234].

Даже предпринятые беспрецедентные меры по повышению оплаты труда в сельском хозяйстве выше средней по экономике во второй половине 80-х годов прошлого века, не решили проблемы качества кадрового обеспечения и слабо способствовали реализации указанной Продовольственной программы. Другими словами, в плановой системе управления распределением трудовых ресурсов для

сельского хозяйства имелись серьезные недостатки, которые негативно сказались на кадровом обеспечении.

Мы согласны с В.Ф. Машенковым, что в этот плановый период недооценивалось влияние необходимости повышения уровня профессионализма кадров в широком смысле на эффективность работы отрасли. Этому немало способствовал теоретико-методологический подход к обеспеченности трудом с позиции «совокупного работника» и «среднегодового работника» [150].

По нашему мнению, отсутствие теоретических разработок принципов формирования подпрограммы кадрового обеспечения аграрного сектора социалистического производства стала серьезной недоработкой методологии в практической деятельности кадровых служб, которая проявляется, к сожалению, до сих пор. На практике попытки выйти из этой тупиковой кадровой ситуации через широкое развитие стахановского движения и социалистического соревнования, сочетание морального и материального стимулирования роста производительности труда, мотивация, арендные коллективы и др. не привели к ожидаемым результатам в условиях плановой экономики. Таким образом, человеческий фактор так и не реализовал весь свой потенциал на повышение эффективности сельскохозяйственного производства.

Важно отметить, что в этот период, как убедительно показал в своих исследованиях Марцинкевич В.И., в экономике стран Запада, в том числе и агропромышленном комплексе, уже доминировали такие теории как «человеческий потенциал» и эффективность инвестиций в него [145].

В то же время, по мнению Ушачева И.Г., несмотря на то, что в плановый период роль человеческого фактора в повышении эффективности производства, нисколько не отрицалось (НОТ, хозрасчетные количества, производительность труда и др.), реального же наполнения данной модели эффективности масштабными механизмами ее реализации в сельском хозяйстве, не наблюдалось [272].

Мы согласны так же с мнением Самодуровой М.Ф., подтвержденным и другими исследователями, о том, что даже такое жесткое управление в условиях перехода в 70-е годы к индустриальному сельскому хозяйству не устранило возник-

новение значительных диспропорций: ощущалась значительная нехватка (дефицит) специалистов, по направлениям агрономии, зооинженерии и ветеринарии, в тоже время наблюдался избыток работников отдельных профессий и специальностей [234]. И это несмотря на то, что именно в крупнотоварном (индустриальном) производстве с его поточностью и технологичностью всех процессов даже незначительные на первый взгляд «сбои» в системе кадрового обеспечения могут привести к резкому снижению эффективности сельскохозяйственного производства и даже вызвать необратимые негативные последствия для организации.

С переходом экономики на рыночные отношения и к многоукладности ее аграрного сектора, в которых возрастает роль производственно-технических и технологических факторов и одновременно значительно повышаются требования к кадрам, меняются их роль и место в производственном процессе. Именно в этот период (1993 год) была разработана «Концепция кадрового обеспечения агропромышленного комплекса в условиях становления и развития рыночной экономики». В ней предусматривалась трансформация политики в области образования и подготовки работников АПК с формированием опережающего потенциала знаний и профессионального кругозора превращается в один из важнейших аспектов государственной аграрной политики.

Необходимо подчеркнуть, что на первых этапах рыночных реформ, сложившаяся в плановый период, достаточно отработанная система кадрового обеспечения отрасли в определенной степени удовлетворяла требования производства, управления и аграрной экономики. Она включала в себя развитую сеть для массового обучения начальному профессиональному образованию, которая готовила около 1 млн. квалифицированных рабочих кадров, достаточно разветвленную сеть образовательных учебных заведений высшего и среднего профессионального аграрного образования, а также для переподготовки и повышения квалификации кадров. Именно на ее основе и была развернута во второй половине 90-х годов масштабная подготовка фермеров, руководителей крестьянско-фермерских хозяйств, механизаторов широкого профиля и других специалистов.

Однако с перестройкой механизма хозяйствования и управления в сторону преимущественно экономических методов, с преобразованием форм организации и оплаты труда существующая система кадрового обеспечения, в основе которой лежит система профессионального образования, стала все более заметно отставать от потребностей производства [49, 55, 208].

По мнению Ковалева В.А. это отставание объяснялось в первую очередь тем, что отечественная аграрная и экономическая наука, педагогический потенциал оказались неподготовленными к возникновению и развитию рыночных процессов в аграрном секторе экономики. Производственные и экономические отношения нового типа утверждались настолько быстро, что ученые и педагоги успевали только обращаться имеющийся передовой, в основном зарубежный, опыт, давать знания лишь констатирующего характера и в крайне малой степени опережающего, перспективного [93].

Раскрывая далее этот вопрос, он утверждал, что, если на первом этапе внедрения новых форм производственных отношений (семейной, групповой аренды и т.п.) неплохие хозяйственные результаты были получены за счет лучшей организации труда, увеличения продолжительности рабочего дня и т.д., то на ближнюю перспективу приоритетной ставилась задача, чтобы все малые формы хозяйствования в аграрном секторе должны были быть обеспечены высококвалифицированными работниками. Решение такой масштабной задачи обеспечивало бы превращение работников – исполнителей с узкой специализацией, в работников - хозяев. А это возможно лишь при наличии соответствующей интеллектуальной базы, где нужны знания не только непосредственно в области технологии производства сельскохозяйственной продукции, но и в области экономики, менеджмента, экологии, права и др. [93]. Таким образом, уже в первой половине 90-х годов стала ощущаться настоятельная необходимость перестройки системы профессионального образования.

Так как подготовка кадров является в основном молодежной проблемой, то, по мнению многих ученых-аграрников, в программы развития аграрного образования необходимо закладывать первоначальную профессиональную подготовку

еще в общеобразовательных школах, но в соответствии со способностями и наклонностями учеников. Применительно к социально-экономическим условиям начала 90-х годов они справедливо считали, что для развития сельского рынка труда важным должно быть не только поиск кандидатов в кадры для сельскохозяйственного производства, но и для работы в организациях социальной инфраструктуры села[151].

В связи с этим предлагалось реализовать следующие меры:

- всемерно содействовать созданию в сельской местности сети агролицеев, в которых молодежь будет получать общее образование сельскохозяйственного профиля, формировать контингенты абитуриентов для ПТУ, колледжей и сельскохозяйственных вузов;

- для получения более глубоких знаний по основам сельскохозяйственного производства следует чаще привлекать квалифицированных работников отрасли;

- формирование групп производственного обучения по интересам и наклонностям учащихся, побуждая к сознательному выбору профессии и получению первоначальной профессиональной подготовки;

- укомплектовать учебные учреждения педагогическими кадрами высокой квалификации, а также укрепить их материально-техническую базу[112].

Развивая эти положения Ковалев В.А. предлагал дополнительные меры на переходной этап функционирования рынка, которые должны были:

- обеспечить методически подготовку кадров по интегрированным профессиям (фермер-арендатор, матер сельскохозяйственного производства и т.п.);

- разработать обучающие и контролирующие программы контрольных заданий и тестов на «входе» и «выходе», позволяющие определить уровень освоения учебного материала, а также обеспечить индивидуальный подход к обучению;

- разработать перечень новых интегрированных профессий для базовой подготовки молодежи в ПТУ, агролицеях и т.п.;

- разработать программу рационального размещения инфраструктуры профессионального образования соответственно требованиям сельскохозяйственного производства;

- выявить резерв кандидатов в состав фермеров через изучение деловых и личных качеств работников (уровень квалификации рассматривается в широком понимании этого слова, начиная от общих свойств личности до его профессиональных качеств) [93].

Несомненно, период рыночных преобразований в аграрном секторе экономики стал самым трудным и сложным т.к. в корне изменились институциональные формы организации сельскохозяйственного производства, государство «отошло» от решения кадровой проблематики, практически прекратилась государственная поддержка, появилась и прогрессирует бедность и безработица среди сельских жителей. В этой связи, говоря о сложностях функционирования системы кадрового обеспечения в пореформенном периоде как точно подметила Л.В. Бондаренко, они были обусловлены с одной стороны парадигмой «всеобщей значимости», с другой стороны, бегством из деревни самых перспективных кадров, особенно молодых, то есть впервые было обращено внимание научной общественности на качественные аспекты трудодефицита [21].

Мы согласны, что кадровые дисбалансы были во многом также обусловлены отсутствием должной мотивации эффективности труда и социальных условий воспроизводства кадров. Однако, наряду с этим, на систему кадрового обеспечения, по нашему мнению, существенно повлияло, как это было отмечено ранее, значительные недоложения инвестиций в аграрный человеческий капитал в длительный период.

В следующем параграфе настоящей работы представлено исследование данного феномена в сочетании с другими факторами, влияющими на развитие системы кадрового обеспечения сельского хозяйства в условиях инновационного развития экономики страны.

Дальнейшая эволюция системы кадрового обеспечения в рыночных условиях исследовалась в работах Долгушкина Н.К., Ковалева В.А., Медведева А.В., Новикова В.Г., Рак Н.Г., Ушачева И.Г., Шайтана Б.И., Шумакова Ю.Н. и др.[58, 93, 159, 177, 216, 272, 294, 303].

Прежде всего, важно отметить, что и в рыночный период проблемам кадрового обеспечения традиционно уделяется недостаточно внимания, а вопросы качества трудового потенциала, который трансформируется в кадровый потенциал отрасли, к сожалению, ни в плановой, ни в рыночной экономики практически не рассматривались. В этой связи критерии и методы оценки уровня и качества и человеческого капитала и кадрового обеспечения отрасли оставались крайне несовершенными.

Важно так же отметить, что идея «полной фермеризации», формирования крестьянско-фермерских хозяйств в сфере агропромышленного производства «отодвинуло» на второй план решения проблемы кадрового обеспечения отрасли, как важной задачи государства.

При этом возникло ряд вопросов, связанных с включением в предметную сферу кадровых отношений различных организационно правовых форм хозяйствования и форм собственности.

Так, Шелковин И.Д. утверждал, что необходима система подготовки кадров сельских предпринимателей [297]. То есть автор отождествляет и не делает разницы между предпринимателями крупных сельскохозяйственными предпринимателями и индивидуальными предпринимателями.

В исследованиях Медведева А.В. и Ковалева В.А. отмечалось, что, наряду с необходимостью совершенствования законодательной базы, связанных с регулированием трудовых отношений, в условиях реализации мер по переходу к рыночной экономике, при которой возрастает свобода хозяйственной деятельности, что приводит к становлению и развитию новых форм организации производства и труда, базирующихся на государственной, коллективной, частной и смешанной формах собственности и предпринимательства, порождает многообразие способов реализации права человека на труд, которые должны учитываться в практике работы кадровых служб [156, 93].

В этой связи они сформулировали ряд предложений для совершенствования деятельности кадровых служб в новых условиях. В обобщенном виде среди этих предложений можно выделить следующие:

- во-первых, приоритетную роль следует отвести оценке персонала, так как объективная оценка возможностей кадров – это необходимое условие предотвращения ошибок в подборе и рациональном их использовании. Для эффективного осуществления данной функции необходимо широко вводить методики, предусматривающие как оценку качеств и возможностей кадров, так и личного вклада, результативности деятельности работника. При этом предполагалось сохранить имеющийся в АПК значительный кадровый потенциал и переместить акцент в работе с кадрами не на увеличение их численности, а на повышение компетентности, управленческой культуры, психологической устойчивости специалистов, их умения работать в кризисных и экстремальных ситуациях.
- во-вторых, предлагалось отработать механизмы замещения руководящих должностей в сельскохозяйственных организациях, соответствующие специфике конкретного вида управленческой деятельности в новых условиях хозяйствования (например, назначение, выборы, конкурс, контрактная форма найма, формирование управленческих команд и т.д.).
- в-третьих, особенности современного этапа работы с кадрами в АПК, по их мнению, связаны с сокращением государственного вмешательства, отказом от директивных методов управления кадровыми процессами, значительным расширением самостоятельности и возрастанием ответственности местных агропромышленных формирований, хозяйств, предприятий за обеспечение кадрами, поддержание и повышение их профессионального уровня.
- в-четвертых, приоритетными направлениями в практической деятельности кадровых служб организаций и органов управления агропромышленным комплексом становятся оценка и прогнозирование кадровой ситуации, формирование внутрифирменных и государственных образовательных структур, способных мобильно и гибко адаптировать подготовку кадров к меняющимся условиям производства и рынка труда, обеспечение своевременного продвижения и карьерного роста наиболее достойных и квалифицированных руководителей и специалистов.
- в-пятых, кадровые службы должны принимать участие в разработке целевых программ исследования проблем кадровой работы, проведении социологиче-

ских исследований, апробировании и внедрении социологических и психологических методик в их практическую работу, современных кадровых технологий подбора, расстановки, оценки руководителей и специалистов, постоянно изучать и внедрять передовой отечественный и зарубежный опыт работы с кадрами.

Предполагалось, что успех предлагаемых преобразований в работе с кадрами в значительной степени будет определяться степенью активности включения местных органов, хозяйств, предприятий в новый хозяйственный и экономический механизм взаимоотношений с учебными заведениями, предусматривающий подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров на договорной и хозрасчетной основе. Поскольку именно в это время, 1993 г. был принят новый Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», который позволял заинтересованным хозяйствам и предприятиям достаточно целенаправленно специализировать подготовку и переподготовку кадров по особым заказам с соответствующей оплатой этой работы. По закону разрешалось 4% от прибыли организаций, направленных на обучение персонала, относить на себестоимость производимой продукции. К сожалению, большинство сельскохозяйственных организаций не смогли воспользоваться данной нормой Закона, поскольку уже в этот период численность прибыльных хозяйств в системе Минсельхоза России резко снизилось и 1998 г. составила всего 3407 или 12,4% от их общего количества.

В функции же кадровых служб рекомендовалось ввести деятельность по постоянному изучению конъюнктуры рынка труда, своевременное представление учебным заведениям информации о текущей и перспективной потребности в кадрах, совместное принятие решений об увеличении или сокращении объемов подготовки, формирование финансовых фондов, альтернативных государственному бюджету, и рациональных механизмов их использования с целью поддержки приоритетных программ, учебных заведений, актуальных направлений подготовки и переподготовки кадров.

Еще больше вопросов в обеспечении трудом возникает при анализе процессов развития товарных хозяйств населения, крестьянских фермерских хозяйств и семейных ферм. Так, некоторые исследователи не считают необходимым включе-

ние вопросов развития трудового потенциала этих форм хозяйствования в кадровую проблематику и включение их в программное управление кадровым обеспечением [19, 101, 181, 194, 197].

Существенный позитивный импульс развитию системы кадрового обеспечения сельского хозяйства был дан принятием известного постановления Правительства от 10 февраля 2000 г. № 117 «О совершенствовании кадрового обеспечения агропромышленного комплекса», в котором была определена система мер по разработке региональных программ кадрового обеспечения, увязанных с Программой создания и сохранения рабочих мест в отрасли, формирования актуализированных государственных профессиональных стандартов и др. Важную роль в развитии системы кадрового обеспечения сельского хозяйства сыграли на этом этапе разработанная Российским НИИ по социальным и кадровым проблемам АПК модель региональной программы кадрового обеспечения агропромышленного комплекса и созданные в федеральных округах и большинстве регионов страны Советы кадровой политики в АПК.

Несомненно, что даже эти недостаточно развернутые рамочные решения и включенные ими организационно-экономические механизмы сыграли определенную положительную роль в решении проблемы повышения качества кадрового потенциала отрасли.

Однако, наши исследования показали, что в большинстве тех регионов России, где были приняты и реализовывались рекомендованные Правительством России программы кадрового обеспечения аграрного сектора экономики, столкнулись с проблемой институализации и недостаточной проработанности методологии категории кадрового обеспечения и сферы ее функционирования. Конечно, крупные и средние сельскохозяйственные предприятия формально учитывались существующим механизмом воспроизводства кадров и соответственно этими программами. Несомненно, высокая динамика изменений и неустойчивости структуры многоукладности сельского хозяйства России серьезно осложнила решение проблем с кадровым обеспечением различных институциональных образований

малого аграрного бизнеса, поэтому сфера функционирования системы кадрового обеспечения аграрного сектора экономики до сих пор не определены.

К сожалению, положительные тенденции в развитии системы кадрового обеспечения не получили должной поддержки, так как в ходе административной реформы 2004 года в Министерстве сельского хозяйства Российской Федерации, а несколько позднее и в большинстве региональных органов управления АПК, функция кадровой политики была упразднена.

По нашему мнению, вряд ли целесообразно относиться к данному вопросу столь категорично и излишне четко разграничивать трудовой потенциал и кадровый потенциал в силу их встречной трансформации. Например, во Владимирской области на базе индивидуального предпринимательства, за счет консолидации долей и паев, образовалось ООО «Товарищество собственников долей», где появились руководители, специалисты и постоянные и временные работники, включая иностранную рабочую силу. То есть произошла трансформация трудового потенциала в кадровый потенциал.

Нередкие случаи банкротства и ликвидации сельскохозяйственного производства, при которых кадровый потенциал постоянных работников трансформируется в трудовой потенциал безработных или экономически неактивного сельского населения и точкой приложения их труда становится личное подсобное хозяйство. Здесь следует подчеркнуть, что трансформация трудового потенциала в кадровый и обратно может осуществляться не только через рынок труда, но и через кооперацию хозяйств сельского населения товарного типа или ассоциирование крестьянско-фермерских хозяйств.

Еще пример: инвестор или ряд инвесторов приобретает или берет в аренду земли сельскохозяйственного назначения, регистрируется как индивидуальный предприниматель или организывает сельскохозяйственную организацию, при этом использует наемную рабочую силу. Возникает вопрос, правомочно ли этих предпринимателей включать в состав кадров даже, если они входят в состав правления или президиума аграрной фирмы? Или это просто часть резервного рынка труда [189]. Такая же проблема нередко возникает в аграрных холдингах, которые

обеспечивают оперативную мобильность не только временных и сезонных работников, но и постоянных кадров.

Или, другая ситуация: постоянный работник сельскохозяйственного производства, имеющий определенный кадровый потенциал, участвует и в работе товарного личного подсобного хозяйства дома, тем самым увеличивая трудовой потенциал отрасли. В ходе исследования проблем кадрового обеспечения агропромышленного комплекса Ямало-Ненецкого автономного округа нами были выявлены крупные оленеводческие хозяйства, которые по сути своей относятся к хозяйствам населения (ЛПХ)[101].

Возникает вопрос, как провести разграничение кадрового потенциала и трудового потенциала в процессах кадрового обеспечения, имея в виду, показатели мониторинга кадрового обеспечения, оценку дефицита или избытка труда, эффективности его использования.

Непонятно также как учитывать и управлять кадрами сельскохозяйственных организаций, находящихся в условиях длительной процедуры банкротства или реструктуризации.

И наконец, к какой категории работников относить кадры организаций, в которых объем сельскохозяйственной продукции составляет менее 70%, в общем объеме производимой валовой продукции. Например, ЗАО «Совхоз имени Ленина», у которого, по данным монографического исследования автора, объем сельскохозяйственной продукции составляет 69% от валового продукта, создаваемого в организации. Среднесписочная численность кадров в данной организации составляет более 400 чел. Таких сложных вопросов и примеров можно привести множество. К сожалению, четкого ответа на них, как справедливо отмечают Бондаренко Л.В. и Панков Б.П., экономическая наука пока не ответила [21, 188]. Мы также не претендуем на исчерпывающее разъяснение данных вопросов, так как они не входят в сферу нашего исследования.

Однако, по нашему мнению, в силу остроты проблем кадрового обеспечения конкурентоспособности отечественного сельского хозяйства в условиях ВТО

и инновационного развития экономики страны эти проблемы требуют своего упорядочивания в рамках системы его кадрового обеспечения.

Другими словами, при разработке программы кадрового обеспечения на любом уровне необходимо предусмотреть исследования и оценку динамики структурных сдвигов кадрового и трудового потенциала во всех организационных формах хозяйствования и форм собственности аграрного сектора экономики, в независимости от их масштаба. При этом должна быть предусмотрена возможность учета стратегических направлений развития отрасли, которые и составляют основное ядро кадрового обеспечения и его качественного развития.

Другим важным аспектом данной проблемы является управление иностранной рабочей силой (ИРС), которая во все больших масштабах привлекается в сельское хозяйство, поэтому правильнее было бы говорить о секторе ИРС сельского рынка труда. Эта проблема рассматривается в параграфе 1.3 и 3-й главе настоящей работы.

По нашему мнению и этот аспект должен найти отражение в кадровом мониторинге и региональных программах кадрового обеспечения сельского хозяйства. К сожалению, органы управления АПК практически не владеют этой важной управленческой информацией, что негативно сказывается на реализации программных мероприятий кадрового обеспечения в региональных программах кадрового обеспечения. Следует отметить, что в научных исследованиях данная проблематика не рассматривается и не учитывается даже при расчетах баланса трудовых ресурсов.

1.3. Факторы, влияющие на кадровое обеспечение сельского хозяйства в условиях его инновационного развития

По нашему мнению необходимо, прежде всего, определить классификацию совокупности факторов, влияющих на кадровое обеспечение в организации. При этом считаем целесообразным провести и дополнить классификацию Ковалева В.А. [93] по признаку «место возникновения фактора» (таблица 1):

- внешние факторы – это те факторы, которые не могут испытывать влияние со стороны организации, но обязательно должны учитываться руководством организации при управлении процессом ее кадрового обеспечения;
- внутренние факторы – те, которые могут управляться менеджментом организации.

Следует отметить, что практически все внутренние факторы, выделенные нами в таблице 1 глубоко изучены многочисленных трудах зарубежных и отечественных авторов по менеджменту и управлению персоналом. В этой связи в нашем исследовании они практически не рассматриваются.

Что касается внешних факторов, то в настоящее время наряду с хорошо известными, такими как политические, демографические, социально-трудовые отношения, технологические и другие, которые достаточно глубоко анализировались экономистами и социологами (Бондаренко Л.В., Долгушкин Н.К., Краснов А.В., Соболев Э.М., Тощенко Ж.Т. и др.) [21, 54, 122, 240, 257] сформировались новые факторы, которые стали активно проявляться в условиях кризиса и инновационного развития экономики страны, в том числе в ее аграрном секторе.

Активизация таких факторов как: геополитические, информационные, инновационное развитие экономики и сельского хозяйства, развитие рынка труда и кооперации на селе и ряд других тесно связаны с процессами глобализации и международной интеграции.

Таблица 1 – Классификация факторов, влияющих на процесс кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций

Факторы	
Внешние	Внутренние
Несовершенство законодательной базы	Доходность сельского хозяйства
Рынок труда, в том числе международный	Экономическое состояние организации
Информатизация общества	Кадровая политика в организации
Глобальный кризис	Уровень оплаты труда
Интеграционные процессы	Мобильность кадров
Инновационное развитие экономики	Система оценки персонала
Экологизация сельского хозяйства	Карьерный рост
Исчерпание трудовых ресурсов потенциала сельских территорий	Влияние кадрового потенциала на конечный результат труда
Институциональное развитие сельских территорий	Стабильность организационной структуры
Неустойчивость социально-трудовых отношений в аграрном секторе	Эффективность кадровых решений
Уровень социально-экономического и культурного развития сельских территорий	Отсутствие научно обоснованной системы показателей развития кадрового потенциала
Кризис системы аграрного профессионального образования	Система внутри фирменного образования
Усиление диспропорций инвестиций в аграрное образование и сельское хозяйство	Система мотивации и стимулирования труда
Снижение уровня государственной поддержки сельского хозяйства	Система планирования кадров
Развитие кооперации на селе	Организационная культура
Несовершенство законодательства	Социальная поддержка работников
Возрастание экономических и коммерческих рисков во всех звеньях агропродовольственного комплекса	Вложения в развитие кадрового потенциала
Несовершенство моделей прогнозирования потребности в кадрах	Внутрифирменные профессиональные стандарты
Усиление негативного отношения к труду в сельском хозяйстве, прежде всего молодежи	Стабильность рабочего места, условия труда

Источник: разработано автором

Особо следует выделить фактор инновационного развития сельского хозяйства, который предъявляет новые требования к профессионально-квалификационной структуре и уровню развития кадрового потенциала. Усиление влияния данного фактора на кадровое обеспечение отрасли обусловлено следующими причинами: во-первых сельское хозяйство является потенциальным «потребителем» инноваций, генерируемых в других отраслях экономики (информационные технологии, технико-технологические новшества, робототехника, био- и нано- технологии и продукты, инновационные модели организации производства и др.),

во-вторых аграрная наука активно продуцирует и распространяет отраслевые продуктовые и процессные инновации (семеноводство, борьба с вредителями, содержание, рационы и способы кормления животных и др.)

Анализ отечественной литературы показал, что существует несколько определений понятия инновационного процесса, но, что очень важно, все они предусматривают этапность в его реализации [235]. То есть, инновационные процессы осуществляются через целенаправленную последовательную цепь действий по инициации инноваций, разработке новых продуктов (технологических процессов), по их реализации на рынке и дальнейшей диффузии. Для эффективной реализации инновационных процессов в стране создается инфраструктура, включающая: наукограды и агрогородки, сеть научно-исследовательских институтов и опытных хозяйств, бизнес-инкубаторы и технопарки, информационно-консультационная система, развитая сеть учреждений профессионального образования, в том числе дополнительного и др. В то же время обеспеченность созданных инновационных мест в отрасли составляет по расчетам Санду И.С. не более 70-80% [235]. При том, необходимо подчеркнуть, что непосредственно в сельскохозяйственных организациях, по данным мониторинга проводимого Минсельхозом России с участием автора, практически нет менеджеров в инновационной сфере, специалистов по современным инновационным технологиям, кроме незначительного количества (1922) работников в сфере информационных технологий и около 8 тыс. специалистов агромаркетинга. Зарубежный опыт свидетельствует о

том, что инновационные кадры специалистов сельского хозяйства составляют в развитых странах от 10 до 30% их численности [120].

По нашим оценкам, доля инновационных кадров в сельском хозяйстве России составляет менее 1%. Такая ситуация связана со слабым проникновением инноваций в сельское хозяйство, поскольку освоение современных технологий в основном по экономическим причинам осуществляется преимущественно в крупных компаниях холдингового типа.

Анализ литературных источников показал, что в условиях более высокого уровня индустриализации сельского хозяйства в зарубежных странах был и более высокий уровень кадрового потенциала [93]. Переход на инновационные технологии в сельском хозяйстве потребовал резкого изменения не только качества кадрового обеспечения, но и его структуры.

Исследование опыта перехода сельского хозяйства на инновационное развитие в Польше В. Издебского показало, что в этих условиях, например, в агрономическом направлении резко возросла потребность в специалистах-почвововедах, экологах, по информационным технологиям, спутниковой связи и навигации, автоматизированным системам управления и ряда других специальностей не используемых в отрасли ранее [4]. Исследования белорусских ученых убедительно показали, что внедрение нанотехнологий в сельском хозяйстве требует подготовки специалистов-аграрников, знающих существенные особенности их применения на практике. Например, по утверждению профессора Белорусского государственного аграрного технического университета (БГАТУ) Толочко Н.К. только использование нанодисперсных материалов (суспензии, композиты, эмульсии и др.) требует появления в структуре кадров сельского хозяйства не менее пяти новых специальностей [4].

Понятно, что объединение их в одном специалисте в соответствии с принципом универсализма крайне затруднительно. Хотя некоторые компании идут по такому неэффективному пути. Так, в агрокомпании ООО «Идаванг» Псковской области, специализирующаяся на свиноводстве (100 тыс. товарных свиней) из-за острого дефицита квалифицированных кадров идут по пути «универсализма» ра-

ботников, согласно которому все специалисты хозяйства должны владеть несколькими, в том числе рабочими профессиями. Мы считаем, что такой подход, допустим лишь на короткий начальный период становления организации, острого дефицита кадров и неразвитости системы сельскохозяйственного консультирования. Кроме того, необходимо учесть негативный опыт 90-х годов внедрения таких моделей в систему аграрного профессионального образования, в перспективе он вряд ли будет эффективен.

В этих условиях, руководители, специалисты и рабочие кадры сельского хозяйства не способны не только воспринимать инновации, но и обладать способностями создавать условия для их внедрения в производство с максимальной эффективностью для организации [235, 237].

В настоящее время весьма затруднительно провести грань между специалистом и квалифицированным рабочим, в силу бурной интеллектуализации рабочих мест, внедрения информационных технологий и т.д. Наши исследования показывают, что повышение требований современных инновационных рабочих мест к квалификации рабочих кадров привели к необходимости привлечения специалистов с высшим и средним профессиональным образованием. Доля работников с высшим и средним профессиональным образованием среди рабочих уже сейчас составляет более 26%.

Согласно нашим исследованиям, этот процесс будет принимать все более широкие масштабы в связи с развитием экологического (органического) сельского хозяйства и инновационной деятельности в агропромышленном комплексе. Другими словами, существующее разделение на рабочих и специалистов в условиях инновационного развития начинает постепенно сглаживаться.

К сожалению, этот фактор в настоящее время не учитывается в региональных программах кадрового обеспечения и при разработке профессиональных и образовательных стандартов в аграрной сфере. Несоответствие этим требованиям, закрепленных в международных стандартах по управлению качеством продукции, резко снижает конкурентоспособность сельскохозяйственной продукции, причем

в условиях глобализации не только на международном рынке, но и на внутреннем.

В связи с тем, что любая система кадрового обеспечения, особенно в сельском хозяйстве в условиях инновационного развития экономики, связана с инвестициями в человеческий капитал, проведем анализ динамики государственных инвестиций в аграрное профессиональное образование, как основной ее подсистемы (Таблица 2.). Кроме того, целью нашего анализа является выяснение правильности нашей гипотезы о приоритетности в настоящее время кадровцентристской парадигмы кадрового обеспечения аграрного сектора экономики соотносится ли связан с реальными инвестициями в развитие отрасли и подготовку специалистов, как фактором наращивания кадрового потенциала отрасли.

Таблица 2 – Динамика вложений в сельское хозяйство и систему аграрного образования в России *

Годы	Вложения в сельское хозяйство, млрд. руб.	Рост к предыдущему периоду	Вложения в агрообразование, млрд. руб.*	Рост к предыдущему периоду
1951-1955	16,1		2,5	
1956-1960	31,1	1,9	4,25	1,7
1961-1965	49,9	1,7	6,8	1,6
1966-1970	84,0	1,7	9,52	1,4
1975-1980	134,4	1,6	9,55	1,003
1981-1985	175,2	1,3	9,6	1,005
1986-1990	204,6	1,17	10,56	1,1
1991-1995	65,3	-	2,6	-
1996-2000	87,6	1,34	3,5	1,34
2001-2005	239,1	2,73	7,7	2,2
2006-2010	270,0	1,13	8,1	1,05
2011-2013	180,0	-	5,2	-

*источник: данные органов государственной статистики, расчеты автора

Анализ данных, приведенных в таблице 2 свидетельствует о том, что:

➤ совокупные государственные вложения в развитие сельского хозяйства России постоянно росли, вплоть до начала рыночных реформ;

➤ темпы роста этих государственных вложений от периода к периоду также постепенно снижались, минимальный их прирост был запланирован во время реализации Продовольственной программы СССР;

➤ первое десятилетие рыночных преобразований в России характеризуется резким снижением государственной поддержки сельского хозяйства;

➤ во второе десятилетие отмечается некоторый рост инвестиций в отрасль, с одновременным падением его темпов.

Что касается государственных вложений в систему аграрного профессионального образования, то здесь наблюдается еще более сложная динамика:

➤ в начальный анализируемый период отмечается высокий рост как объемов, так и темпов государственных вложений;

➤ затем, следует 20-летний период стабилизации низкого уровня темпов роста расходов государственного бюджета на образование;

➤ в первое десятилетие рыночных реформ произошел практически их «обвал», который продолжался практически до миллениума;

➤ в начале 2000-х годов до 2005 года вновь отмечается заметный рост вложений в аграрное образование, а в последующие годы и до настоящего времени повторяется период практической стабилизации их уровня

➤ в целом за период с 1955 по 2010 гг. общий объем инвестиций в отрасль увеличились в 12,7 раза, в то время как в аграрное образование – лишь в 5,1 раза..

Безусловно, он не является исчерпывающим и желателен продолжение исследования этой чрезвычайно важной проблемы, но уже на этом уровне анализа можно сделать некоторые предварительные выводы:

во-первых, очевидно что, в период перехода страны на индустриальное ведение сельского хозяйства (конец 60-х начало 70-х годов), который, несомненно, требовал подготовки качественно новых кадров, но, как это ни парадоксально, вложения в профессиональное аграрное образование в данный период практически не растут;

во-вторых, что, по нашему мнению, очень важно, для реализации вышеупомянутой Концепции кадрового обеспечения агропромышленного комплекса в ус-

ловиях становления и функционирования рыночной экономики, уровень инвестиций в образование во второй половине 90-х годов, был ниже, чем даже в период начала рыночных реформ;

в третьих еще более парадоксальная ситуация наблюдается во второй половине 2000-х годов, то есть когда в условиях реализации национального проекта «Развитие агропромышленного комплекса» и «Государственной программы развития сельского хозяйства и рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008-2012 годы» в подготовку, переподготовку и повышение кадров были выделены «рекордно» низкие государственные инвестиции.

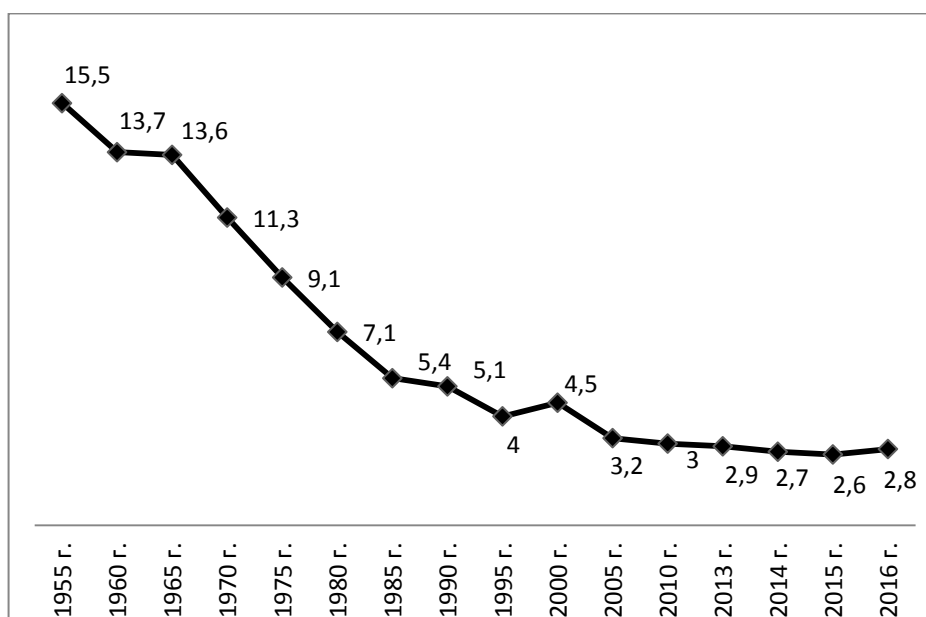
В этой связи, становится непонятным, как при таких показателях инвестиций в развитие системы аграрного образования в сочетании с практически самой низкой оплатой труда в отрасли и неблагоприятной ситуацией в социально-экономическом развитии сельских территорий, можно обеспечить реализацию Доктрины продовольственной безопасности России.

Проведенный анализ убедительно свидетельствуют, что, несмотря на понимание важности вложений в аграрное профессиональное образование, а по сути – в кадровое обеспечение аграрной отрасли, в действительности наблюдались устойчивые противоположные тенденции. В результате крупные недовложения в человеческий капитал сельского хозяйства крайне негативно повлияли на качественные показатели кадрового обеспечения отрасли.

Наши исследования показывают, что генезис этого явления можно отнести к середине 50-х годов XX века. В то время как передовые страны постоянно увеличивали вложения в человеческий капитал аграрного сектора, причем более высокими темпами, чем рост инвестиций в развитие собственно сельского хозяйства, то в России, как это ни парадоксально, наблюдалось резкое снижение доли вложений в человеческий капитал, которое еще более усилилось в период рыночных реформ (рисунок 3).

Так, если в 1955 году доля вложений в аграрное профессиональное образование составляло 15 % от общих вложений в сельское хозяйство, то в 2013 г. она

упала до 3%. Следует подчеркнуть, что к 2016 году в федеральном бюджете «запланировано» дальнейшее снижение данного стратегически важного индикатора.



Источник: разработано автором

Рисунок 3 – Динамика инвестиций в аграрное образование, в % от общих бюджетных вложений в сельское хозяйство

Можно сделать вывод о том, что такое положение было обусловлено не столько ошибками в управлении системой агрообразования, сколько серьезными теоретико-методологическими просчетами и недооценками эффективности инвестиций в человеческий и кадровый потенциал. К сожалению, в аграрном секторе рыночной экономики России, до сих пор эти пробелы не устранены, что негативно отражается на качественных характеристиках кадрового обеспечения отрасли.

Опыт передовых аграрных предприятий России, исследованный в диссертации, свидетельствует о том, что эти хозяйствующие субъекты в последние годы существенно увеличили вложения в развитие кадрового потенциала, что позволило им перейти на инновационную траекторию экономического развития, значительно укрепить конкурентоспособность и трудовую мотивацию работников.

Изучение опыта ведущих стран с развитым сельским хозяйством (США) убедительно показало, что одной из важных причин высокой конкурентоспособ-

ности отрасли явилось резкое увеличение инвестиций, более чем в 2 раза, в аграрное образование за последние полвека [145].

Достаточно сказать, что уровень образования американских фермеров к началу 90-х гг. более чем в 1,5 раза превышал уровень образования работников сельскохозяйственного производства России. После начала реформ ситуация значительно ухудшилась. Практически рухнула система начального профессионального образования и профориентации школьников. Процесс реформирования системы среднего и высшего аграрного профессионального образования неоправданно затянулся. Следует подчеркнуть, что принятие нового закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. вряд ли обеспечит разрешение этих проблем в ближайшем будущем. В этой связи можно утверждать, что качество аграрного образования резко ухудшается, и это, несомненно, негативно влияет на всю систему кадрового обеспечения сельского хозяйства.

На основе вышесказанного можно сделать вывод, что длительный «провал» в инвестициях в аграрное образование и кадровый потенциал особенно будет чреват негативными последствиями для периода 2020-2030 гг., когда трудоресурсная ситуация на селе существенно ухудшится. В этой связи, по нашему мнению, необходимо срочно восстановить, хотя бы дореформенный уровень вложений в аграрное образование, а в последствие перейти на инновационное развитие механизмов кадрового обеспечения. Возможности для такого перераспределения инвестиций нам предоставляются как стране-участнице ВТО, по правилам которого затраты на образование в том числе профессиональное относятся к, так называемой, «зеленой корзине» и не могут быть ограничены.

Однако простое увеличение государственного финансирования, как показали наши исследования, могут и не дать необходимого эффекта, так как эти средства будут направлены на поддержание механизма кадрового обеспечения, который практически исчерпал себя. К сожалению, официальные данные о структуре государственных инвестиций в систему аграрного образования за последние 5 лет отсутствуют, поэтому провести объективный анализ их эффективности не представляется возможным. В этой связи, разработка и оптимизация структуры инве-

стиций в данную систему является насущной задачей. Наши расчеты на примере АПК Калужской области показывают, что на современном этапе от 60-70% бюджетных инвестиций в аграрное образование необходимо направлять на инновационное развитие системы переподготовки и повышения квалификации работников сельского хозяйства.

Среди новых факторов, влияющих на кадровое обеспечение обращает на себя внимание геополитический, имея в виду, прежде всего глобальное партнерство, сложные взаимосвязи системы кадрового обеспечения и конкурентоспособности сельского хозяйства страны, особенно при переходе от ее сырьевой модели к инновационной, на фоне общего кризисного состояния мировой аграрной экономики. Серьезные исследования содержания и форм влияния данного фактора на аграрный сектор экономики страны проведены Ушачевым И.Г., Миндриным А.С., Панковым Б.П., Папцовым А.Г., Богдановским В.А. и другими учеными. В их работах подчеркивается необходимость резкого повышения конкурентоспособности аграрных кадров, которая в настоящее время существенно ослаблена [271, 165, 189, 193, 19].

Новым, недостаточно изученным фактором, который начинает оказывать заметное влияние на кадровое обеспечение сельского хозяйства является формирование рынка иностранной рабочей силы как сектора отечественного рынка труда.

В экономической литературе зачастую утверждается, что этот фактор касается только сектора рынка труда, связанного с временным и сезонным привлечением иностранных рабочих, в основном – малоквалифицированных. Однако, наши исследования показывают, что развитие этого рынка в условиях нарастающего трудодефицита начинает оказывать существенное влияние на кадровое обеспечение таких подотраслей как свекловодство, овощеводство и животноводство [96]. По нашему мнению, недооценка данного фактора может иметь негативные последствия в среднесрочной и долгосрочной перспективах.

Как отмечалось выше, приоритетным фактором, влияющим на кадровое обеспечение инновационного развития отрасли становится экологизация сельско-

го хозяйства и производство экологически чистой продукции. Научные публикации по этому стратегическому направлению развития подотрасли и органическому сельскому хозяйству в России растут с каждым годом, однако в них, практически отсутствует проработка вопросов кадрового обеспечения этого важнейшего направления развития сельского хозяйства.

По нашему мнению, одной из основных причин медленного развития является отсутствие здесь компетентных специалистов. Экологическое сельское хозяйство в широком понимании этого направления развития отрасли потребует кадров по ранее не востребованным специальностям.

Однако, до настоящего времени, система подготовки кадров экологического сельского хозяйства сосредоточена ведении агроландшафтного земледелия. Внедрение nano технологий требует ее переосмысления, как в плане новых специальностей, то есть новых государственных образовательных стандартов, так и в плане незамедлительной переподготовки и повышения квалификации работников организаций, предполагающих заниматься экологическим сельским хозяйством. Необходимо отметить, что в настоящее время на всю Россию в сельском хозяйстве трудятся всего 334 специалиста-эколога и это несмотря на наличие экологических факультетов в ведущих аграрных вузах. Наши монографические исследования мнений руководителей хозяйств и аграрных учебных заведений свидетельствуют об актуальности решения проблемы кадрового обеспечения данного направления развития аграрного сектора экономики. Причем, на первом этапе эта проблема может достаточно успешно решаться в системы дополнительного профессионального образования, а по мере его дальнейшего развития и соответственно появление спроса на рынке труда специалистов данного профиля, то есть на втором этапе необходимо подключение подготовки кадров на всех уровнях системы аграрного профессионального образования (создание специальных учебных дисциплин и выпускающих кафедр).

Необходимо выделить фактор общего кризисного состояния мировой аграрной экономики, который обусловил устойчивый рост себестоимости сельскохозяйственной продукции, выявил неспособность современного аграрного произ-

водства «накормить» население земного шара, вызвал истощение плодородия земель на больших площадях, стимулировал нерегулируемый рост производства генномодифицированной сельскохозяйственной продукции, нарушение экологии земель сельскохозяйственного назначения и др. [193]

Можно сделать вывод, что в условиях неопределенности направлений и темпов развития мирового сельского хозяйства и, когда практически все факторы сдерживают прогрессивную динамику в кадровом обеспечении отрасли, необходимо формирование системы стратегического планирования, мониторинга, выработки государственной кадровой политики в АПК, многовариантного среднесрочного прогнозирования динамики профессионально-квалификационной структуры кадров, смены вектора кадровой политики (от закрепления кадров, в том числе молодых, на кадрахсбережение) дальнейшее инерционное функционирование системы кадрового обеспечения не представляется возможным.

Следует так же отметить фактор «несовершенство законодательной базы, которая негативно влияет на кадровое обеспечение сельского хозяйства России. Так, Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» не учитывает особенности сельскохозяйственных учебных заведений, обуславливает невозможность спонсирования аграрных учебных заведений юридическими лицами. До сих пор отсутствует закон «О качестве рабочей силы», предусматривающий систему обязательной сертификации ресурсного обеспечения, в том числе – кадрового. Значительные трудности кадровому обеспечению сельского хозяйства создает и отсутствие правового регулирования привлечения трудовых ресурсов на временные и сезонные работы в сельском хозяйстве, объем которых сокращается очень медленно в связи с тем, что трудно поддаются механизации и автоматизации.

Глава 2. МЕТОДОЛОГИЯ И МЕТОДИКИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

2.1. Методологические принципы кадрового обеспечения в условиях инерционного и инновационного развития отрасли

Базируясь на рассмотренных выше основах теории кадрового обеспечения, более подробно остановимся на методологических принципах ее реализации в условиях инновационного развития отрасли и перехода мировой экономики к шестому технологическому укладу.

Данные вопросы подробно рассматривались в период 1992-2005 годы в трудах Н.К. Долгушкина, В.М. Корнева, В.Д. Коротнева, А.В. Краснова, В.Г., Малахова А.С., Медведева А.В., Новикова, Н.Г. Рака и других [55, 113, 117, 119, 141, 157, 177, 215]. Однако, большинство авторов из названных авторов исследовали проблемы кадрового обеспечения в условиях инерционного развития отрасли, то есть при доминировании пятого технологического уклада. Можно согласиться с предлагаемыми в данных работах такими основными принципами. Они выделяют такие принципы кадровой работы в сельском хозяйстве как: системность, приоритетность, дифференцированность, адаптивность, гибкость, самостоятельность, эффективность, качественность.

По нашему мнению, в условиях инновационного развития и перехода к шестому технологическому укладу указанных принципов становится явно недостаточно, а у некоторых из них трансформируется содержание.

Так, принцип гибкости, по нашему мнению, в настоящее время следует трактовать как постоянную (ежегодную) корректировку процессов кадрового обеспечения на основе мониторинга и прогнозирования с использованием моде-

лей взаимодействия факторов, влияющих на кадровое обеспечение, с учетом региональных особенностей.

Что касается принципа адаптивности, который в своих исследованиях предлагает В.Г. Новиков использовать применительно к трудовому потенциалу отрасли [181], то, по нашему мнению, данный принцип в современной интерпретации, безусловно может и должен применяться в кадровой работе, но лишь в условиях продолжения инерционного развития сельскохозяйственного производства. Широкое же его использование в инновационных моделях функционирования коллективного аграрного производства, по нашему мнению, вряд ли будет оправдано, поскольку из прогрессивного он может трансформироваться в регрессивный.

Кроме выше перечисленных в мы считаем, необходимо сформулировать следующие принципы кадрового обеспечения:

- принцип инновационности, под которым понимается эффективное управление кадровыми инновациями, их регулирование и поддержку на национальном, региональном и районном уровнях, а также наращивание и стимулирование развития инновационной составляющей кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций (оплата труда, повышение квалификации, жилищные условия);
- принцип преимущественного использования отечественных моделей кадрового обеспечения отрасли, апробированных в регионах как Белгородская, Калужская и Самарская области;
- принцип транспарентности (открытости информации), который предполагает отсутствие организационно-правовых препятствий для получения информации кадровыми службами аграрного сектора экономики о предполагаемых изменениях в системе кадрового обеспечения и новых кадровых технологиях;

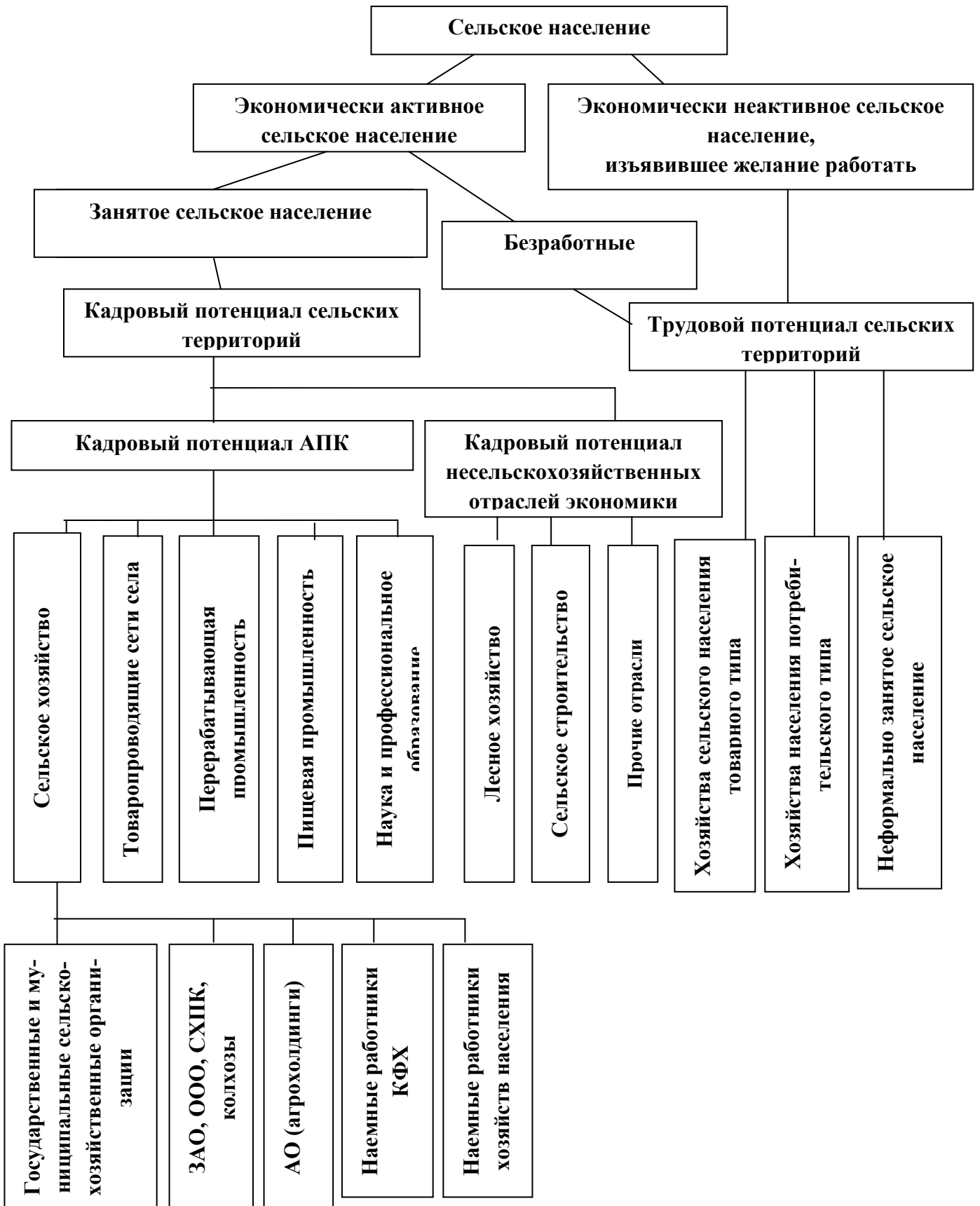
На основании совокупности приведенных принципов, по нашему мнению, и следует формировать устойчивый организационно-экономический механизм кадрового обеспечения сельского хозяйства России, который будет эффективно работать даже в сверхсложных условиях глобального экономического кризиса и перехода к шестому технологическому укладу.

В этой связи, мы категорически не согласны с мнением отдельных авторов, которые считают сложившуюся ситуацию с обеспечением отрасли кадрами полностью тупиковой и даже предлагают решить кадровую проблему в основном за счет использования трудовых мигрантов [19, 27]. Определенная часть работодателей, к сожалению, так же эту идею поддерживают, «справедливо» считая этот путь менее для них «затратным». Данный вопрос будет более подробно рассмотрен в 3-й главе настоящей работы.

По нашему мнению, необходимо рассмотреть эту проблему с позиций не только количественных характеристик кадрового обеспечения аграрного сектора экономики (дефицит кадров), но и качественных. По данному вопросу в научных кругах сложились диаметрально противоположные оценки. Одни исследователи считают, что трудовой потенциал села полностью деградировал [19, 39, 53, 119, 183], другие оценивают сложившуюся ситуацию более оптимистично, к их числу принадлежит и автор настоящего исследования. Исходя из вышесказанного, по нашему мнению следует более глубоко рассмотреть причины этих расхождений и сформулировать ряд новых методических подходов и направлений оценки уровня развития кадрового потенциала сельского хозяйства. С помощью этой оценки можно более объективно судить о кадровых процессах в отрасли и выработать взвешенные решения по их управлению.

Исходя из вышесказанного, следует прежде всего рассмотреть причины столь значительных расхождений и сформулировать при этом ряд новых методологических и методических подходов и направлений интегральной оценки уровня развития кадрового потенциала сельского хозяйства. С помощью таких инновационных моделей оценки можно будет более объективно судить о динамике кадровых процессов в отрасли и, главное, выработать взвешенные решения по их регулированию и управлению.

Необходимо отметить, что основные качественные различия между данными категориями в первую очередь является следствием различных источников их формирования. Кроме того, данные категории имеют различные сферы обращения (рисунок 4).



Источник: разработано автором

Рисунок 4 – Структура трудового и кадрового потенциалов сельских территорий

Прежде, чем изложить новую методику измерения кадрового потенциала, уточним сущность и содержание категорий «кадровый потенциал» и «трудовой потенциал». В настоящее время в большинстве исследований не делается разницы или даже отождествляются эти две важнейшие социально-экономические категории, что по нашему мнению методологически не правильно.

Необходимо отметить, что различия данных категорий в первую очередь образуются в связи с различными источниками их формирования и во-вторых разными сферами обращения.

Так, содержание, качество и формы проявления категории «трудовой потенциал» напрямую зависят от численности экономически активного сельского населения в трудоспособном возрасте, уровня его образования, профессиональной ориентированности, состояния здоровья работников и других факторов. Источниками формирования и развития данной категории являются системы дополнительного, общего и профессионального (профессиональные училища, лицеи, колледжи, техникумы и ВУЗы) образования, а также семья, общественные организации и другие общественные институты, которые готовят человека к трудовой деятельности.

Поэтому, мы полагаем, что категорию «трудовой потенциал» более целесообразно применять только для совокупности сельского населения, вышедшей или готовой выйти на рынок труда с предложением своей рабочей силы.

Таким образом, по нашему мнению, трудовой потенциал села формируется у будущих работников еще до их выхода на рынок труда. Последний и является непосредственной сферой его (потенциала) обращения. К носителям трудового потенциала сельского хозяйства мы относим: экономически неактивное население сельских территорий, изъявившее желание работать, сельских зарегистрированных безработных, селян, работающих в хозяйствах населения (ЛПХ), в том числе товарного типа, а также неформально занятых сельских жителей в трудоспособном возрасте. Кроме того, в качестве источника трудового потенциала отрасли предлагается относить студентов и выпускников системы начального, среднего и высшего аграрного профессионального образования.

При определении сущности кадрового потенциала, необходимо учитывать условия реализации трудового потенциала отдельного работника на производстве, так как кадровый потенциал проявляется не только через показатели способности к труду, но и средства, предметы труда, формы его организации, что, в конечном счете, определяет возможность раскрытия кадрового потенциала как экономической категории.

Мы в общем согласны определением Н.К. Долгушкина, что под кадровым потенциалом любой отрасли понимается социально-экономическая категория, характеризующая совокупность общих и профессиональных знаний, умений, трудовых навыков и социальных качеств работников, постоянно занятых в определенной сфере деятельности в организации [53]. Однако нами при этом имеется в виду не простая совокупность отдельно взятых характеристик работников, используемых в процессе трудовой деятельности, или простая сумма их личностных потенциалов, но и еще не задействованные (латентные) в производстве их возможности. Кроме того, очень важно обратить внимание на необходимость рассмотрения категории «кадровый потенциал» с позиций системного подхода, которому присуще свойство эмерджентности и проявления синергетического эффекта. Имеется в виду, что его величина (кадрового потенциала) может варьироваться в значительных пределах при относительно неизменной численности и профессионально квалификационной структуре кадров организации. На данный процесс оказывают влияние различные факторы, связанные с характером дифференциации и интеграции процессов труда, внедрением различных форм его организации, стилей и методов управления, организационных отношений и других факторов, оказывающих влияние на результативность индивидуального и коллективного труда на производстве.

Таким образом, категория кадрового потенциала должна рассматриваться, особенно в условиях инновационного развития, прежде всего, в рамках коллективного труда в организациях, в ходе которого руководителям (менеджерам) необходимо эффективно организовать совместную, продуктивную деятельность работников, имеющих подготовку в разных областях знаний, с разным опытом ра-

боты, разного возраста и пола, то есть имеющих уникальные личностные и профессионально-квалификационные характеристики и качества.

В общем виде основные различия в структуре трудового и кадрового потенциала представлены на рисунке 4.

На основе структуры личностного потенциала работника, в которую, по мнению Спивака В.А. [247] и Тяжова А.И. [266] входят: психофизиологический потенциал (работоспособность), коммуникативный потенциал (способность к сотрудничеству, коллективной организации и взаимодействию с другими коллективами и отдельными физическими лицами в интересах общих целей организации); нравственный потенциал (ценностно-мотивационная сфера, крестьянский менталитет, степень моральной чистоты, устанавливаемых коллективом целей и выбираемых способов их достижения); лидерский потенциал (способность коллектива превратиться в референтный, одно пребывание работника в котором рассматривается как вознаграждение); потенциал к развитию (способность организации через развитие своих работников и элементов кадрового потенциала решать все более сложные задачи) Кроме того, в структуру кадрового потенциала автором [108] были включены: квалификационный потенциал (профессиональные знания, умения и навыки, обуславливающие профессиональную компетентность), способностью воспринимать и осваивать инновации для повышения своей трудовой деятельности. В условиях перехода к инновационной модели развития сельского хозяйства структуру целесообразно дополнить еще одним элементом – способностью к специализации (возможность эффективно работать в условиях разделения труда и изменений в структуре и содержании производственных функций).

Указанные элементы и их взаимосвязи можно представить в виде условной рамочной модели (рисунок 5).

Важно подчеркнуть, что кадровый потенциал отрасли (организации) мы разделяем на фактический и перспективный. При этом под фактическим кадровым потенциалом понимается совокупность личностных потенциалов работников, выполняющих определенные функции в процессе производственной деятельности при современном уровне менеджмента и коммуникаций в конкретной организа-

ции, отрасли. Перспективный кадровый потенциал характеризует максимальные возможности кадров в данной организации (отрасли), которых можно достичь при соблюдении и учете требований социально-экономических законов, оптимизации системы хозяйствования и управления, максимального и эффективного использования способностей работников.

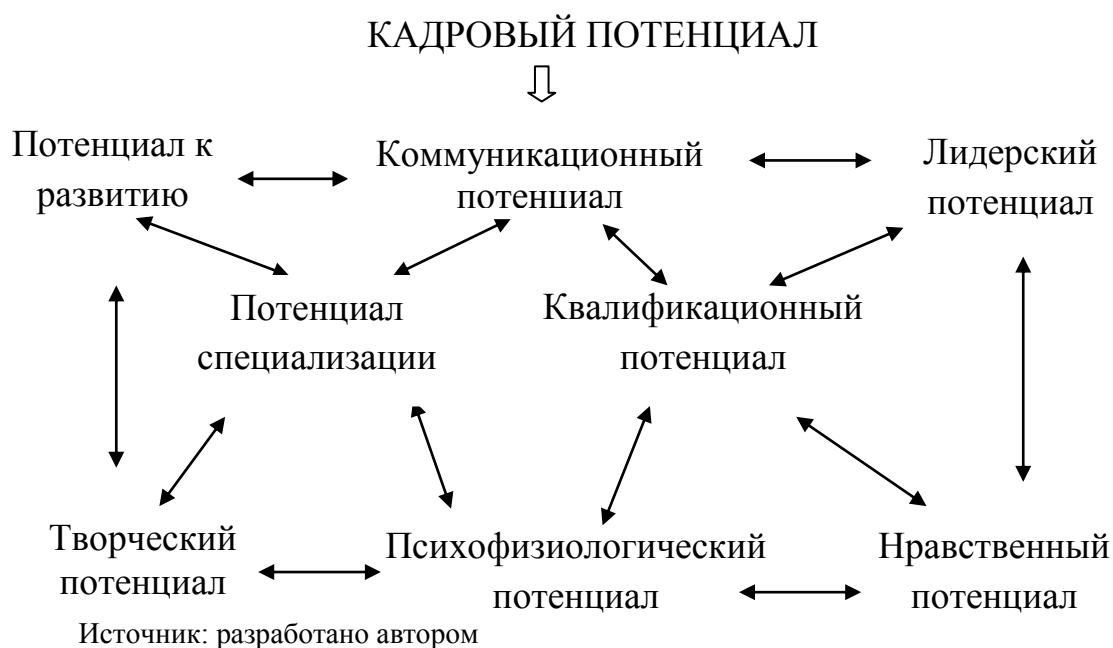


Рисунок 5 – Модель кадрового потенциала

Наличие величины неиспользованных возможностей кадров, равной разности между перспективным и фактическим кадровым потенциалом характеризует данную категорию как сложный объект системы управления. С одной стороны, указанная разность является мотивирующим фактором в деятельности руководителей, связанной с выявлением нераскрытых способностей, не проявленных профессионально-квалификационных качеств, задатков и возможностей кадров и создания условий для повышения эффективности их производственной деятельности. С другой стороны, в случае ее (разницы) значительной величины, она рассматривается как фактор, обязывающий менеджмент (руководство и службы управления персоналом) организации принимать неотложные меры по наращиванию и повышению качества кадрового потенциала, что особенно важно в услови-

ях перехода к инновационной модели развития отрасли. По нашему мнению, следует добиваться минимизации именно этого показателя и путем формирования стратегии развития системы кадрового обеспечения и мотивации.

Проблема повышения качества и эффективного использования кадрового потенциала является общей народнохозяйственной задачей, требующей перспективной стратегии и крупных текущих и инвестиционных затрат ресурсов общества и государства. К первым мы относим: затраты на улучшение питания, одежды, жилища, здоровья, условий труда и его организации, то есть на удовлетворение физиологических потребностей человека, безопасности и экологии труда. Однако на практике необходимо учитывать то обстоятельство, что эти затраты дают высокую и быструю, но достаточно кратковременную отдачу. Кроме того, источником ее увеличения может быть только более интенсивное использование имеющихся работников и отдельных аспектов их личностного потенциала [108].

Капитальные (инвестиционные) затраты относятся к развитию уровня и качества кадрового потенциала в целом и носят большей частью долговременный стратегический характер. Именно они определяют развитие экономики в будущем на десятилетия вперед. В условиях доминирования технологического уклада это «нематериальное» накопление происходит не только в сфере образования, подготовки и повышения квалификации кадров, но и включает также накопление опыта, которое происходит во всех отраслях и сферах народного хозяйства одновременно и параллельно с основной деятельностью и даже захватывает часть свободного времени, затрачиваемого на самообразование. В условиях же перехода к новому технологическому укладу, стратегия развития кадрового потенциала смещается к его наращиванию путем переподготовки и повышения квалификации кадров в системе дополнительного профессионального образования. В этой связи можно предположить, что на этом этапе развития экономики начинают более активно влиять факторы, которые практически не проявляются на этапе доминирования пятого технологического уклада.

По мнению В.А. Ковалева, многообразие факторов, влияющих на динамику развития кадрового потенциал, вполне однозначно, проявляет себя в том или

ином результате в конкретном процессе производства. При этом, важным условием выступают определенная комбинация факторов, а так же место и время их действия.[93] Все факторы могут быть сгруппированы по различным функциональным признакам, при этом характер и содержание классификации определяется ее целью. В нашем исследовании с целью более полного выявления совокупности, взаимосвязи и взаимозависимости, факторов, влияющих на уровень развития и качество кадрового потенциала сельского хозяйства.

Классификация факторов позволяет перейти к мониторингу изменений фактического и перспективного кадрового потенциала, выявлению причин, повлиявших на эти изменения, и наличия неиспользованных резервов.

Основанием для такой классификации, как правило, является критерий (набор критериев), по которому производится разделение множества предметов или явлений на группы (подмножества).

В экономической литературе ряд авторов предлагают группировать факторы по следующим функциональным признакам:

- характеру влияния на реализацию процесса: объективные – субъективные;
- источнику формирования: интенсивные – экстенсивные;
- месту в структуре реальной экономики: общегосударственные (федеральные) – региональные;
- способу действия на процесс: прямые – косвенные;
- результатам действия: позитивные (прогрессивные)- негативные (регрессивные);
- целенаправленности: стимулирующие – сдерживающие,
- характеру последствий: обратимые – необратимые [29, 93, 184, 239].

Как видно из приведенной группировки, все выделенные по функциональному признаку факторы - парные, то есть представляют собой диалектическое единство противоположностей, инициирующее процесс развития. В силу этой двойственности каждый из них может оказывать противоположное (позитивное или негативное) воздействие на функционирование системы кадрового обеспечения любого сектора реальной экономики страны, в том числе сельского хозяйства.

На наш взгляд, наряду с приведенной классификацией факторов, влияющих на уровень развития и качество кадрового потенциала необходима более детальная и углубленная классификация, учитывающая формы их проявления, а также избирательность действия, капиталоемкость, уровень управления. В приложении 1 приводится предлагаемая нами схема возможных классификационных признаков, позволяющих установить группы факторов и характер их взаимосвязей.

Прежде всего, нами выделяется две группы факторов: интенсивные и экстенсивные. Интенсивные факторы на уровень развития кадрового потенциала организации (отрасли): уровень образования, повышение квалификации, уровень специализации и др. характеристики кадрового потенциала. (рисунок 5) Экстенсивные факторы влияют на количественные показатели кадрового обеспечения: численность занятых работников в отрасли, половозрастная структура, фонд рабочего времени.

Первая группа факторов – наиболее эффективный источник постоянного улучшения качества кадрового потенциала отрасли. Однако вторая группа также имеет важное значение, так как перераспределение работников, высвобождающихся из других отраслей материального производства, а также контингентов населения, не занятых в общественном производстве в пользу аграрного сектора, русскоязычных эмигрантов из стран СНГ и дальнего зарубежья, иностранной рабочей силы и эффективность их использования, представляется также крайне актуальным, причем не только для трудонедостаточных, но и для трудоизбыточных сельских аграрных регионов.

Одним из признаков классификации факторов, влияющих на уровень развития и качество кадрового потенциала сельского хозяйства, является форма их проявления. В соответствии с этим признаком выделяются следующие группы факторов:

- социально-экономические, связанные с улучшением условий труда и быта работников, развитием творческой инициативы на основе действующих и новых форм организации труда, совершенствованием мотивации и экономического сти-

мулирования на предприятии, организацией и внедрением системы карьерного роста работников;

- научно-технические, обусловленные внедрением в отрасли достижений научно-технического прогресса, нарастанием процесса индустриализации отраслей и перехода на инновационную модель развития;

- профессионально-квалификационные, отражающие постоянное повышение квалификации работников, их культурно-образовательного уровня, а также степень готовности кадров к восприятию и внедрению инноваций;

- идейно-нравственные, определяемые действующей в обществе системой социальных норм и ценностей, крестьянского менталитета, служащие регулятором трудового поведения работников;

- демографические, влияющие на изменения в половозрастной структуре трудового потенциала сельских территорий и кадрового потенциала отраслей;

- экономико-географические, способствующие перераспределению трудового и кадрового потенциалов сельского хозяйства в трудонедостаточные регионы для обеспечения воспроизводства в сельском хозяйстве и продовольственной безопасности этих регионов страны в целом;

- естественно-биологические, обусловленные возрастающим значением на всех фазах воспроизводства трудового и кадрового потенциалов, здорового экологического образа жизни, разумного отношения работников к своему здоровью.

В условиях перехода к модели инновационного развития сельского хозяйства, на наш взгляд, особую актуальность приобретает более глубокое изучение влияния таких групп факторов, как профессионально-квалификационная и научно-техническая. Чем выше квалификация работника, тем большим объемом знаний и информации он обладает, по сравнению с работником низкой квалификации. Для них характерен высокий уровень развития кадрового потенциала, творческое отношение к труду, что делает его более производительным и эффективным. Актуализация квалификации кадров с помощью системы дополнительного профессионального образования повышает их готовность к восприятию и внедрению инноваций в производство.

Очевидно, что многие процессы экономики, как свидетельствуют исследования многочисленных отечественных и зарубежных ученых: Н.Д. Кондатьяева, Й. Шумпетера, С.Ю. Глазьева и др. развиваются циклически.

Зарубежные ученые И. Адизис, М. Мескон и другие сосредоточили свои исследования на теории жизненного цикла социо-технических систем, которая широко используется менеджментом как инструмент управления организациями различного масштаба.

Жизненный цикл кадрового потенциала работника исследовали Д. Карнеги, а так же отечественные ученые Г.И. Сидунова, Н.М. Кузьмина и А.А. Кравец

Так Кузьмина Н.М. и Кравец А.А. в своей концепции жизненного цикла кадрового потенциала [129] выделяют четыре этапа его развития: детство, отрочество, зрелость и старение:

- детство (первый этап), когда качественные характеристики кадрового потенциала определяются численным недостатком сотрудников, неопытностью руководителей, «несработанностью» трудового коллектива, отсутствием эффективных вертикальных и горизонтальных коммуникаций, необходимостью дополнительного набора сотрудников. Но процессы интеграции и энтузиазм сотрудников отчасти компенсируют эти проблемы;

- на этапе отрочества (второй этап) растет потребность в работниках, особенно высококвалифицированных, редких и ценных специальностей, увеличивается прием на работу новых специалистов, которые нередко вступают в конфронтацию с прежним кадровым составом. При этом образуются новые структурные подразделения, вводятся должностные инструкции, нормы производительности, проводятся аттестация, экспертиза, обучение и развитие кадрового потенциала, развивается делегирование полномочий. Однако на этом этапе проявляются тенденции к бюрократизму и борьбе за власть, местничеству и стремлению добиться успеха любой ценой. Коммуникации, особенно горизонтальные, пока еще остаются неформальными;

- структура кадрового потенциала стабилизируется на этапе зрелости, (третий этап) когда вводятся четкие правила, определяются внутриорганизационные

процедуры и регламент, процесс принятия решений становится более взвешенным и консервативным, совершенствуется структура кадрового потенциала. Увольнения «не состоявшихся» сотрудников уже не является серьезной опасностью. Координация, стабильность и контроль имеют такое же значение, как инновации и децентрализация. На данном этапе требуются серьезные усилия для поддержания и укрепления кадрового потенциала и эффективной работы структурных подразделений;

- этап старения (четвертый) кадрового потенциала характеризуется неоправданной конкуренцией между сотрудниками и трудовыми коллективами структурных подразделений, причем число конфликтов резко возрастает. Бюрократическая волокита, неэффективная система мотивации, громоздкая система контроля и закрытость создают условия для существенного снижения активности кадрового потенциала. На этом этапе необходимо рационально организовать управленческий процесс, расстановку кадров, создать действенную систему ответственности, мотивов и стимулов, надежный механизм принятия решений.

Анализ данной концепции свидетельствует, что предлагаемый авторами подход ориентирован на укрупненный жизненный цикл вновь созданной организации и не в полной мере отражает реальное развитие кадрового потенциала ее работников. По нашему мнению, такой подход может быть полезен предпринимателям при создании ими малого предприятия в городе, но в сельской местности, где все друг друга хорошо знают, не применим.

Большой интерес представляет жизненный цикл формирования и использования кадрового потенциала, предложенный Сидуновой Г.И.[237], которая выделяет также четыре стадии:

1. Период от рождения до получения общего и специального образования. Данную стадию автор достаточно обоснованно предлагает разделить на 3 подстадии:

- стадию рождения (социальная политика воспроизводства человеческого капитала);

- стадию дошкольного воспитания (социальная политика здоровья и развития нации);

- стадию общего образования.

2. Период специального образования кадрового потенциала (среднее техническое и высшее образование).

3. Период использования кадрового потенциала. Данную стадию также автор предлагает разделить на 3 подстадии:

- вступление в состав рабочей силы, характеризующийся значительными трудностями адаптации, низким начальным уровнем заработной платы и значительными темпами ее роста;

- основной период эффективной и стабильной трудовой деятельности в различных сферах производства. В течение данного периода (20 лет и более) достигается максимальный уровень заработной платы и держится в период всего срока трудовой деятельности;

- период постепенного возрастного снижения трудовой активности и адаптации к выходу из состава рабочей силы;

4. Пенсионный период.

По нашему мнению, данный подход полностью не учитывает такие моменты как:

- в первый период на всех стадиях не учитывается фактор семьи и не в полной мере дополнительное образование;

- во втором периоде не учитываются возможности начального профессионального образования в формировании и росте кадрового потенциала;

- в третьем периоде на всех его стадиях следовало бы учесть влияние на кадровый потенциал системы дополнительного профессионального образования.

Таким образом, на основе системного анализа результатов мониторинга кадрового обеспечения и научной литературы, можно сделать вывод о том, что необходимо, прежде всего, четко разграничить категорию трудового потенциала и кадрового потенциала, имея в виду, что в отличие от трудового потенциала, кад-

ровый потенциал имеет нераскрытые (латентные) и неиспользованные способности работника, которые должны быть, по возможности, количественно оценены, как для каждого работника, так и группы или коллектива с учетом уровня развития системы кадрового обеспечения сельскохозяйственной организации (отрасли), форм организации труда, системы мотивации, коммуникационных, организационных, интеллектуальных способностей, стажа работы по профессии (специальности) и др.

По нашему мнению, необходимо также более детально рассмотреть жизненный цикл трудового и кадрового потенциала постоянного работника организации и проблему его трансформации в условиях не только эволюционного развития производства, в том числе сельскохозяйственного, но и при технологических разрывах, свойственных инновационному развитию любой организации реального сектора экономики, в том числе сельского хозяйства.

Предлагаемый нами новый подход к анализу трудового потенциала и кадрового потенциала с позиций теории жизненного цикла с учетом специфики отрасли и в условиях технологической модернизации аграрного производства и состояния аграрного рынка труда. Разработанный автором график (рисунок б) отражает динамику изменения трудового потенциала и кадрового потенциала квалифицированного работника в аграрном производстве.

По нашему мнению, в жизненном цикле личностного потенциала человека следует выделить четыре стадии: формирование трудового потенциала, выход на рынок труда, формирование и развитие кадрового потенциала, пенсионный период.

Трудовой потенциал человека – будущего работника, накапливается в течение первой стадии, который мы предлагаем условно разделить на несколько этапов его жизни:

- на первом этапе человек получает развитие трудового потенциала в семье и в системе дополнительного образования (детский сад, кружки и т.д.) с помощью развивающих игр, помощи родителям по дому и в личном подсобном хозяйстве;

– следующий этап – обучение в школе и системе дополнительного образования, система профориентации;

– третий этап – получение профессионального образования (внутрифирменное обучение определенной рабочей профессии, обучение в системе начального, среднего и высшего профессионального образования). При этом надо иметь в виду, что обучение может проходить и в процессе трудовой деятельности, особенно, если работник приобрел профессию в системе внутрифирменного образования.

При поступлении на работу начинается процесс трансформации трудового потенциала в кадровый потенциал.

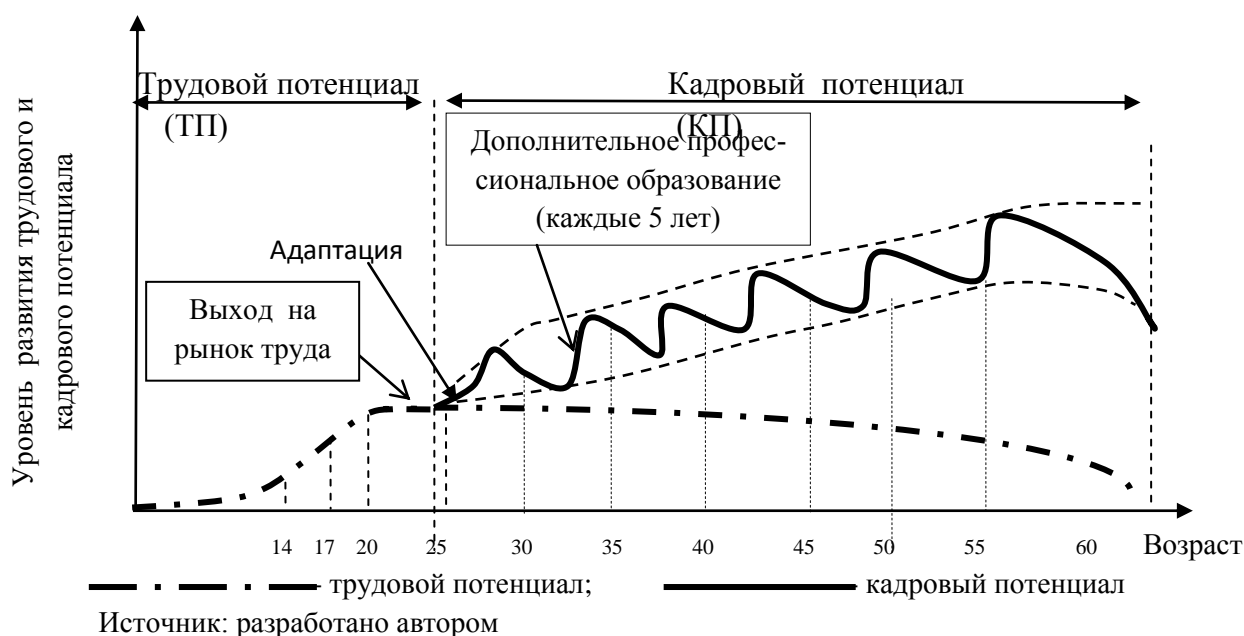


Рисунок 6 – Жизненный цикл кадрового потенциала работника организации

По завершении обучения в системе профессионального образования трудовой потенциал сформирован и человек выходит на рынок труда – вторая стадия жизненного цикла трудового потенциала работника. В случае непродолжительного времени поиска работы по специальности, накопленный трудовой потенциал сохраняется на достигнутом во время обучения уровне. Чем дольше продолжается поиск работы, тем больше снижается уровень его трудового потенциала, или, как утверждает Сотникова С.И., происходит старение человеческого капитала. По ее

расчетам, уровень невостребованных знаний в течение пяти лет снижается почти на 90% [245]

Третья стадия – самая продолжительная, охватывает весь период трудовой деятельности в организации. Ее можно разделить на два основных этапа:

- первый этап – адаптация, в ходе которой осуществляется трансформация трудового потенциала работника в кадровый;

- второй этап – активная трудовая деятельность в организации, который продолжается до достижения работником пенсионного возраста.

Из рисунка 6 видно, что по мере роста кадрового потенциала (КП) за счет факторов адаптации, стаж работы, способствующий накоплению опыта и навыков в трудовой деятельности на одном рабочем месте, взаимодействие с коллегами по работе, повышения квалификации, обмен опытом и др., осуществляется его специализация, которая становится все более значимой и позволяет достигать максимального уровня его развития и эффективности его использования. Несомненно, что последнее возможно только при надлежащем уровне управления и организации, мотивации и стимулирования труда, обеспечивающих максимальный синергетический эффект за счет оптимального взаимодействия работников в процессе производственной деятельности в части повышения производительности труда и, в конечном счете, достижения высокого уровня эффективности производства и конкурентоспособности сельскохозяйственных организаций в целом.

Важно подчеркнуть, что за время работы в организации, также как и во время пребывания на рынке труда, невостребованные знания и навыки, накопленные человеком в виде трудового потенциала постепенно утрачиваются. По мнению С. Сотниковой, через пять лет остаточные невостребованные в практической деятельности профессиональные знания составляют не более 10% от приобретенных за время обучения специальности (профессии) [245].

По нашему мнению, это обстоятельство приводит к жесткому требованию к системе кадрового обеспечения сельского хозяйства повышать квалификацию работников организаций всех категорий не реже одного раза в три года. Только при этом условии можно обеспечить прогрессивное развитие кадрового потенциала

работников и организации в целом. Несомненно, колебания уровня кадрового потенциала будут иметь место, но такой подход обеспечит устойчивый тренд его роста, в противном случае, как показывают наши исследования в Тверской области, будет сформирован латентный процесс деградации уровня кадрового потенциала, снижения производительности труда и эффективности деятельности организаций даже в условиях эволюционного развития отрасли.

На рисунке 6 также показано, что в процессе трудовой деятельности на предприятии при росте кадрового потенциала работника, его трудовой потенциал постоянно деградирует за счет профессионального устаревания (устаревание специфической рабочей силы, связанное с невостребованностью части профессиональных знаний), утраты профессиональной гибкости, связанной с ограничением возможности перемены труда и устаревания простой рабочей силы, связанное с полной или частичной утратой трудоспособности). Поэтому, при вторичном выходе работника на рынок труда, его трудовой потенциал оказывается существенно более низким, чем первоначально накопленный им, несмотря на формально сохранившиеся характеристики: профессиональное образование, опыт работы и др. В условиях перехода на инновационную модель для таких работников должна быть, по нашему мнению, предусмотрена специальная переподготовка в системе дополнительного образования.

Крайне важно так же понимать, что при переходе в организации на новый технологический процесс, ее кадровый потенциал перестает быть адекватным требованиям производства, в силу отсутствия знаний о новой технологии и навыков работы в ее условиях. Особенно заметный спад в уровне развития кадрового потенциала, как показывают наши исследования, происходит при переходе на принципиально новые инновационные технологии при зарождении нового технологического уклада.

В условиях обострения конкуренции на агропродовольственном рынке прежняя концепция фетиша универсализма квалификаций работника, которая давала определенный эффект в период становления многоукладности сельского хозяйства препятствует повышению эффективности использования как трудового,

так и кадрового потенциала работников. В настоящее время в связи с разновекторностью процессов институционального развития АПК, связанного с процессом развития агрохолдингов, с одной стороны, а с другой стороны, создания и функционирования малых форм хозяйствования и сельских хозяйств населения с низким уровнем товарности, по мнению руководителей крупных и малых сельскохозяйственных предприятий, требует дифференциации и специализации кадрового обеспечения. Между тем, к сожалению, парадигма обучения рабочим профессиям широкого профиля, заложенная в государственных образовательных стандартах до сих пор доминирует при подготовке квалифицированных рабочих кадров в учреждениях аграрного профессионального образования.

В то же время в центрах практического обучения агрофирм подготовка рабочих кадров осуществляется на уровне тренингов и выработки автоматических навыков соблюдения небольшого количества операций и процедур сложного технологического процесса производства сельскохозяйственной продукции. Из рисунка б так же видно, что при недостаточном уровне трудового потенциала и невостребованности большинства знаний на конкретном рабочем месте происходит устаревание этих знаний, что резко снижает не только территориальную, но и профессионально-квалификационную мобильность трудовых ресурсов отрасли. Последние являются важнейшими факторами обеспечения занятости сельского населения в условиях инновационного развития экономики страны. К сожалению, ни в одной из рассмотренных нами региональных программ кадрового обеспечения вопросы мобильности кадров даже не упоминаются, а, следовательно, не используется этот эффективный инструмент управления динамикой профессионально-квалификационной структуры кадрового обеспечения отрасли. Все усилия по-прежнему сосредотачиваются на проблеме «закрепления» кадров, в том числе молодых специалистов. Не отрицая важности социально-экономического фактора привлечения квалифицированных кадров в сельское хозяйство, следует помнить и учитывать, что в настоящее время принцип «где родился, там и пригодился» явно устарел.

2.2. Методические подходы к исследованию и оценке характеристик кадров сельского хозяйства

Анализ опыта разработки региональных программ кадрового обеспечения АПК показал, что в большинстве регионов руководствуются моделью [168], которая была разработана Министерством сельского хозяйства Российской Федерации в 2000 году ориентированной без учета структурных и возрастных (резкое постарение кадров) изменений в кадровом обеспечении, а так же в следствии непродуманного реформирования системы дополнительного профессионального образования специалистов, государственного финансирования повышения квалификации только работников бюджетных сельскохозяйственных организаций. В результате чего резко сократились объемы повышения квалификации специалистов и рабочих кадров основной массы сельскохозяйственных организаций, а предпринимательские структуры, особенно малого и среднего агробизнеса во-первых недооценивают роль повышения уровня развития кадрового потенциала за счет обучения работников в системе дополнительного профессионального образования в росте эффективности аграрного производства, во-вторых, зачастую не имеют достаточного количества денежных средств на оплату учебы работников для актуализации их квалификации.

По нашему мнению, функционирование эффективной системы кадрового обеспечения должна основываться на объективной, комплексной оценке трудового и кадрового потенциала (профессиональной компетентности и индивидуальных качеств работника), а также максимизации его личного вклада в результаты производственной деятельности.

Проблемы оценки персонала, его человеческого капитала и потенциала исследовали многие отечественные и зарубежные ученые. При этом следует подчеркнуть, что в большинстве своем оценка кадров в практике работы кадровых служб используется как этап аттестации руководителей и специалистов [13, 16,

26, 31, 52, 61, 89, 119, 136, 158, 167, 176, 184, 195, 216, 238, 241, 260]. В практике неуклонно возрастает актуальность использования методов оценки трудового потенциала (человеческого капитала) при заключении трудового контракта с работником и защиты его трудовых прав, немаловажное значение оценка кадрового потенциала приобретает для совершенствования систем оплаты труда и мотивации.

В середине 90-х гг. экономистами-аграрниками Медведевым А.В., Раком Н.Г. Козодаевой З.И., Яковлевым В.Б. и другими [158, 215, 216] была разработана методика комплексной оценки управленческих кадров агропромышленного комплекса, в том числе сельского хозяйства, утвержденной Министерством сельского хозяйства и продовольствия Российской Федерации. В указанной методике были предложены критерии оценки, которые можно разделить на 5 групп:

- к первой группе были отнесены критерии, отражающие социальное положение и социальное происхождение и имевшие значение в дореформенный период;

- ко второй группе критериев отнесены такие показатели, как возраст, состояние здоровья, адаптивность к изменяющимся условиям трудовой деятельности, способности к выполнению доверенной работы (функции) и др.;

- в третью группу были включены критерии профессиональной компетенции работников, включающие уровень образования, стаж работы по специальности, опыт работы в занимаемой должности, а также отношение работника к труду;

- в четвертую группу – повышение (или возможность повышения) квалификации, трудовая дисциплинированность, общественная активность;

- в пятую группу включены критерии – творческая активность и психологическая совместимость в коллективе, которые актуализировались техническим прогрессом в отрасли и качественными изменениями в жизни общества в пореформенный период.

В качестве отличительных особенностей данной методики можно отметить следующее:

- достаточно высокую достоверность оценки результативности деятельности руководителей и специалистов всех отраслей и уровней агропромышленного комплекса;

- сравнение конкретного должностного лица с «идеальной моделью», которая представляет набор определенных качеств, ранжированных по степени их важности (значительные, средней значимости и менее важные). Следует отметить, что данные модели можно рассматривать как основу для формирования отраслевых профессиональных стандартов;

- формирование моделей руководителей и специалистов осуществлено с учетом взаимодействия с другими работниками организации (действия команды);

- методика учитывает также значимость видов оценки – экспертной, по результатам производственной деятельности, социально-экономического и экологического развития коллектива, внедрения инноваций в производство, обучения в учреждениях дополнительного профессионального образования и др.

В соответствии с данной методикой оценка кадров осуществляется по пяти бальной системе и отражается в листе комплексной оценки кадров руководителей и специалистов, при этом некоторые показатели, которые измеряются в процентах также переводятся в баллы (Приложение 2 и 3).

Важно подчеркнуть, что в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 10 февраля 2000 г. № 117 «О совершенствовании кадрового обеспечения агропромышленного комплекса» была создана сеть из 38 региональных центров оценки кадрового потенциала, в основу деятельности которых был положен программный комплекс, реализующий вышеназванную методику. Предполагалась их трансформация этих центров оценки в центры сертификации аграрных кадров [108]. К сожалению, данная система центров оценки активно работала лишь до 2004 г., то есть до начала административной реформы, когда в Министерстве сельского хозяйства РФ была исключена функция кадровой политики. В настоящее время в связи отсутствием единого научно-методического центра, который функционировал в рамках научно-исследовательского института социальных и кадровых проблем агропромышленного комплекса до реорганизации

последнего в 2003 г., а также низкого уровня финансовой поддержки со стороны государства, эти центры продолжают свою деятельность только в некоторых «донорских» регионах (Белгородская, Калужская, Самарская, Ярославская области и другие).

Вместе с тем, указанная методика несвободна от недостатков. По нашему мнению, среди основными из них можно отметить:

- повышение квалификации руководителей и специалистов в системе дополнительного профессионального образования оценивается по сути сдал слушатель зачеты по всем темам или нет, что не отражает его готовность к использованию полученных знаний в практической деятельности организации;

- не вполне корректна оценка участия руководителя и специалиста во внедрении достижений научно-технического прогресса, поскольку основными критериями здесь являются планы и результаты достижений в среднем по району или региону.

Среди других направлений оценки качества кадрового обеспечения, значительный интерес представляет проблема оценки величины человеческого капитала. Мы согласны с мнением Соболевой И.В., изложенного в ее статье «Парадоксы измерения человеческого капитала», в которой она утверждает, что «в целом подход к измерению человеческого капитала исходя из потока будущих выгод, основанный на предпосылке о том, что рынок труда близок к совершенной конкуренции (то есть заработная плата адекватно отражает производительность работников), плохо применим в отношении России» [241]. На протяжении первого десятилетия реформ лавинообразное падение зарплаты сопровождалось ее перераспределением в пользу аккумулирующих доходность экспортоориентированных добывающих отраслей и банковской сферы. Заложенные в этот период диспропорции, дискриминирующие человеческий капитал секторов, ответственных за инновационное развитие и способных внести наибольший вклад в совокупную факторную производительность, сохранялись примерно до середины 2000-х годов, а в аграрном производстве до настоящего времени.

В результате была сформирована искаженная система стимулов, которые притягивают человеческий капитал в сферы деятельности с относительно высокой отдачей на индивидуальном уровне, но не способствующие долгосрочному устойчивому развитию и инновациям (посредничество, финансово-кредитные операции). Предприятия успешных секторов, имевшие доступ к рентным доходам, расширяли относительно высокооплачиваемую «представительскую» офисную занятость в городах. Соответственно рос спрос со стороны молодежи на общий человеческий капитал, дающий его обладателям доступ к этим престижным и достойно оплачиваемым рабочим местам. В то же время предприятия реального сектора, дальше отстоящие от ренты, испытывали нарастающий кадровый голод. Перспективы некоторого оздоровления ситуации наметились лишь недавно благодаря сочетанию укрепившихся позиций бюджетного сектора и первой волны мирового кризиса, сопровождавшейся массовым избавлением работодателей от «офисного планктона», а также политикой государства на определенное сокращение рабочих мест в бюджетной сфере.

В условиях, когда территориальная мобильность работников, особенно на селе, затруднена, в основном из-за неразвитости рынка жилья и слабости транспортной системы сельских территорий, а цены на рынках труда подают ложные сигналы, искажающие потребности реальных секторов экономики в кадрах, вряд ли можно составить адекватное представление о распределении запасов человеческого капитала на основе дифференциации зарплат. В то же время, взгляд на человеческий капитал России, а в особенности в аграрной сфере ее экономики, через призму его настоящей и будущей отдачи актуализирует вполне реальные проблемы катастрофически низкой совокупной производительности труда в сельском хозяйстве, низкой ожидаемой продолжительности жизни селян (что сокращает период получения отдачи на человеческий капитал), беззащитности отрасли перед вызовами глобализации, многократно расширяющей возможности перераспределения элитного человеческого капитала в пользу наиболее сильных и богатых стран. В то же время, нарастают процессы предложения рабочей силы с низким уровнем человеческого капитала на слабо развитом аграрном рынке труда, кото-

рые стимулируют отечественных работодателей на сохранение низко производительных рабочих мест [95, 96].

Сегодня проблема измерения человеческого капитала действительно очень актуальна. Данной проблемой занимаются многие отечественные и зарубежные ученые, которыми предложено множество подходов к ее решению. Однако любой из подходов упускает из виду те или иные важные аспекты, а потому ведет к существенным искажениям и неоднозначности результатов. Некоторая часть неоднозначности в оценках, получаемых на основе разных подходов, имеет чисто технический характер. Другая часть отражает объективную невозможность разграничить «дары природы человеку» и результаты целенаправленных усилий, а также побочных, в том числе неосознанных эффектов, проявляющихся при коллективном труде и выступающих катализаторами процесса накопления человеческого капитала (специализированного трудового и кадрового потенциалов) или, напротив, снижающих эффективность целенаправленных инвестиций. Масштабы расхождения оценок особенно велики в трансформационных экономиках, в том числе в России, где отдача на человеческий капитал (кадровый потенциал) очень мала в силу низкой совокупной производительности факторов и часто не отражает форму индивидуального дохода, так как в результате усиления эксплуатации и несовершенства систем оплаты труда в рыночных условиях, присваивается не его владельцем, а другими субъектами экономических отношений [241].

Таким образом, в этих условиях системы кадрового обеспечения и соответствующие региональные программы сельского хозяйства лишились одного из стратегических звеньев – регулирование уровня и темпов роста уровня заработной платы в отрасли, которые обеспечивали бы устойчивую активизацию человеческого фактора в аграрном производстве. Государство же в этом вопросе остается простым статистом, учитывая данный показатель в форме 5-АПК годового отчета сельскохозяйственных организаций, функционирующих в системе Министерства сельского хозяйства Российской Федерации.

Между тем, по мнению Н.К. Долгушкина, В.И. Марцинкевича, А.В. Медведева, И.В. Соболевой, Ж.К. Тощенко и др. ученых в современных условиях чело-

веческий и кадровый потенциал является главной ценностью общества и определяющим фактором устойчивого развития и экономического роста реального сектора экономики, поскольку конкурентные преимущества экономических систем во многом достигаются не за счет природных ресурсов, а за счет перехода к экономике знаний, основу которой составляют не только знания, но и информация и инновации, источником и носителем которых выступает человек [58, 147, 157, 242, 257].

Отсутствие и недостаточная проработанность системы измерения кадрового потенциала (человеческого капитала) приводит к необоснованным институциональным и организационным изменениям и снижает эффективность сельскохозяйственного производства. Особенно эти недостатки проявляются в условиях перехода к шестому технологическому укладу, когда в сельском хозяйстве, наряду с традиционным индустриальным крупно товарным производством формируется, активно внедряются инновационные технологии, начинает развиваться органическое сельское хозяйство и при этом сохраняется в значительных масштабах мелкотоварное производство, где прочно утвердился архаичный ручной труд. Внутри каждого из этих секторов развиваются специфические технологические процессы и направления, в которых необходимо оценить уровень и структуру кадрового и трудового потенциала, а, следовательно – качество системы кадрового обеспечения.

Крупное исследование по вопросам анализа социально-экономических процессов в сельских территориях в период 1991-2001 гг. провел В.В. Пациорковский, в котором большое внимание было уделено вопросам трансформации сельской семьи, домохозяйства, формирования мелкотоварного сектора и многоукладности в аграрном секторе экономики. [194]. С позиций нашего исследования, наибольший интерес представляет раздел, посвященный научному обоснованию и методике расчета человеческого капитала сельской семьи и территории.

Так, рассматривая динамику развития человеческого капитала в аграрном секторе экономики, автор обращает внимание на сложность оценки влияния динамики рынка труда на профессионально-квалификационные характеристики за-

нятого сельского населения. Мы согласны с такой постановкой вопроса, с учетом того, что она подтверждается значительным объемом фактологических данных и свидетельствует о неоднозначности этой оценки. Тем более, что другие авторы [84, 93, 113, 117, 119, 157], как и В.В. Пациорковский, утверждают о разной степени деградации трудового и кадрового потенциала сельскохозяйственной отрасли.

В то же время трудно согласится с мнением автора о том, что «домашняя экономика и мелко товарное производство требуют значительно больше навыков, умений и знаний, чем многие специализированные рабочие места в крупном хозяйстве» [194]. По нашему мнению, сравнивать эти формы организации производства не вполне корректно и, тем более, уровни квалификации работников, их человеческий капитал, трудовой и кадровый потенциалы. Конечно, «универсализм» - широкий набор навыков, умений и знаний в мелкотоварном производстве необходим для их выживания. Однако, мы считаем, что в системе коллективного производства, кадровый потенциал по своей структуре и качеству должен принципиально отличаться от трудового потенциала хозяйств населения и даже крестьянских фермерских хозяйств.

Поясним этот тезис на примере. Крестьянин, ведя личное хозяйство одновременно работает электриком в сельскохозяйственной организации. Спрашивается, можно ли сравнить его трудовой и кадровый потенциалы дома и на работе соответственно? По нашему мнению – это практически невозможно, да и методологически неправомерно. Между тем такая постановка вопроса поддерживается целым рядом исследователей, которые утверждают о наличии усиливающейся деградации и депрессивности трудового потенциала, и на этой основе делают вывод о том, что данные процессы снижают инвестиционную привлекательность отрасли и эффективность государственной поддержки сельского хозяйства в целом, а так же бесперспективности ее наращивания.

По нашему мнению, такие категоричные выводы во многом являются следствием недостаточно методологически обоснованной оценки уровня человеческого капитала на селе и кадрового потенциала аграрного сектора экономики.

Наши исследования показали, что каждое из перечисленных ранее направлений развития сельского хозяйства (индустриальное, инновационное, органическое, агрохолдинги, средние и малые сельскохозяйственные организации, крестьянские фермерские хозяйства, кооперативы, хозяйства сельского населения товарного типа) требует различного необходимого и достаточного уровня кадрового потенциала и его структуры и, соответственно, специализированного кадрового обеспечения. В подтверждение этого важного методологического положения в третьей главе диссертационного исследования приведен анализ эффективности деятельности хозяйств с одинаковыми специализацией и материально-технической оснащённостью в Тверской области, но отличающихся уровнем кадрового потенциала работников и производительностью труда.

Не умаляя большого влияния на рост производительности труда и повышение эффективности сельскохозяйственного производства таких важнейших факторов, как оплата и мотивация труда, специализация, масштабы производства, фондооснащённость, энерговооружённость и др. наши исследования в аграрного сектора экономики Тверской области и расчеты показали в хозяйствах с общим относительно низким уровнем кадрового потенциала данные факторы дают в 2-3 раза меньший экономический эффект по сравнению с теми сельскохозяйственными организациями, в которых уровень развития кадрового потенциала достигает своих максимальных значений.

Отсюда вытекает важная задача в сфере инновационного развития системы кадрового обеспечения - добиться еще на стадии трансформации трудового потенциала отрасли в кадровый максимально возможных значений кадрового потенциала, всемерно поддерживать и повышать данный уровень на протяжении всего жизненного цикла работника, а также, при возможности, обеспечивать, за счёт системы дополнительного профессионального образования и других механизмов, опережающий рост уровня его кадрового потенциала и организации в целом. Несомненно, при существующем крайне заниженном уровне оплаты труда в отрасли данная модель будет функционировать с меньшим эффектом.

Актуальность задачи измерения уровня развития кадрового потенциала подтверждается расширяющейся практикой оценки нематериальных активов отечественных и зарубежных компаний, связанной с определением реальной стоимости компаний и их бизнеса. Следует отметить, что в понятие нематериальных активов в современной отечественной практике бухгалтерского учета человеческий капитал, а значит и кадровый потенциал, не учитывается в бухгалтерском балансе предприятия. Между тем, в стоимости, например, империи Билла Гейтса только 5% составляют материальные активы, какую-то долю (55 - 65 млрд долл. США в 2006 г.) - стоимость бренда, а остальные около 50% - составляет человеческий капитал [262]. Положением по бухгалтерскому учету "Учет нематериальных активов" (ПБУ 14/2007) с нематериальными активами отождествляется лишь интеллектуальный капитал, который не включает в данный показатель такие характеристики как: квалификация, способность к труду, интеллектуальные и деловые качества кадров организации. Это в значительной степени удешевляет стоимость отечественного бизнеса, в том числе аграрного, существенно снижает конкурентоспособность отечественных организаций на рынке, ведет к огромным потерям ресурсов и значительно занижает рыночную стоимость фондов (акций) предприятий. В аграрной секторе экономики эта недооценка негативно влияет на финансовую устойчивость сельхозорганизаций, что способствует созданию предпосылок для их необоснованного банкротства.

В настоящее время в основном за рубежом разработано множество различных методик по оценке личностного человеческого капитала организаций, в которых одной и важнейших составляющих является потенциал человеческих ресурсов организации.

Кратко рассмотрим основные подходы и критерии наиболее известных из них.

Так, по мнению И. Фишера, использование человеческого капитала означает получение процента как универсальной формы любого дохода (заработной платы, прибыли, ренты). Поэтому он предлагает методику оценки человеческого

капитала, отражающую доход, который будет получен в будущем. Дисконтируемая сумма будущих доходов и составляет величину применяемого капитала. [260]

Г. Беккер вместе с Б. Чисуик для расчета доходов владельцев как человеческого капитала, так и физического капитала (собственности) разработали универсальную формулу. По их мнению, применительно к владельцу человеческого капитала, общий заработок любого лица, после того как он закончил инвестирование в человеческий капитал, равен сумме доходов от этих инвестиций и заработков от его первоначального человеческого капитала, накопленного до начала трудовой деятельности. [18]

Л. Дублин и А. Лотка для оценки стоимости человеческого капитала использовали метод капитализации заработка индивидуума за вычетом затрат на его потребление или содержание [238]. Однако получить точные результаты денежной стоимости работника определенного возраста можно только в том случае, если существуют необходимые для расчетов данные. Это зачастую проблематично, особенно для предприятий с большой численностью персонала по причине отсутствия реальной информации.

Я. Фитц-енц связывает оценку человеческого капитала с добавленной экономической стоимостью. [281]

Следует отметить, что в отечественной практике оценки стоимости бизнеса данные зарубежные методики так и не нашли широкого применения. Данное обстоятельство, по нашему мнению, можно объяснить отсутствием, во-первых, необходимых статистических данных, связанных с несовершенством бухгалтерского и управленческого учета, во-вторых, отсутствием практической необходимости и соответственно опыта оценки человеческого капитала отечественных компаний и организаций, несовершенством имеющихся методик, сложностью расчетов и т.п.

В российской экономической науке подходы к оценке человеческого капитала также далеко не однозначны. Их можно условно разделить на три направления: инвестиционная оценка (работы А.И. Добрынина, С.А. Дятлова, И.В. Ильин-

ского и др.) [52], амортизационная оценка (работы Л. Ревуцкого и др.) [217], оценка по доходам (работы В.Т. Смирнова, Е.М. Самородова и др.) [238].

Анализ существующих методов оценки кадрового потенциала показал, что в результате несовершенства показателей значительно искажается реальное состояние уровня кадрового обеспечения. Так, при всей простоте использования этих показателей при разработке управленческих решений они необъективно отражают кадровый потенциал, что приводит к перекосам профессионально-квалификационной структуре кадров. Это можно объяснить тем, что уровень профессионального образования сам по себе не отражает процесс устаревания знаний во времени, особенно – в условиях инновационного развития. Так же неоднозначно определяется общий стаж работы индивида и др. Важно отметить так же, что основываясь на этих показателях, отражающих отдельные компоненты кадрового обеспечения делается «важнейший» стратегический вывод о деградации кадрового потенциала сельского хозяйства.

Наибольший интерес из разработанных методик оценки человеческого капитала, по нашему мнению, представляет отечественная методика оценки стоимости человеческого капитала, предложенная Г. Тугускиной. [262] Данная методика производит оценку кадрового потенциала как работников, так и организации базируясь на оценке «гудвилл». При этом под Гудвилл кадрового потенциала работника в методике понимается коэффициент, который отображает реальную, рыночную, индивидуальную стоимость работника не как штатную единицу, а как конкретного человека, умеющего выполнять те или иные функции, решать те или иные задачи. Кроме того, в данной методике предложен расчет коэффициента профессиональной перспективности, который рассчитывается исходя из данных об образовании работника, его стаже и возрасте.

Следует подчеркнуть, что и в методике оценки кадрового потенциала работника, разработанной Г. Тугускиной не учитываются такие важнейшие, на наш взгляд, составляющие как: обучение на курсах повышения квалификации в системе дополнительного профессионального образования, личностные качества работника, уровень коммуникабельности и организационные способности.

Таким образом, анализ существующих методов оценки кадрового потенциала показал, что несовершенство технологий его измерения значительно искажает информацию о реальном состоянии объекта и динамике его характеристик, что особенно важно в условиях интенсивного развития производства в соответствии с инновационными моделями. Так, в качестве наиболее распространенных представительных оценок используется уровень образования, стаж работы, пол и др. При всей простоте использования этих показателей при разработке управленческих решений они односторонне отражают кадровое обеспечение.

Уровень профессионального образования работника сам по себе не отражает процесс устаревания знаний во времени, особенно – в условиях инновационного развития. В то же время отказаться от него нельзя. Так же неоднозначно определяется общий стаж работы индивида, уровень интеллектуального развития, повышение квалификации и др. Важно отметить, что основываясь на этих показателях, отражающих отдельные компоненты кадрового обеспечения делается важнейший стратегический вывод о деградации кадрового потенциала сельского хозяйства.

Особо важно подчеркнуть, что здесь не учитывается так же и имеющийся в настоящее время разрыв поколений в агропромышленном производстве, то есть отсутствие передачи опыта старшего поколения, заметно снижает кадровый потенциал организации в перспективе. Подчеркнем, что возрастной дисбаланс в кадрах – феномен, в сельском хозяйстве проявляется значительно сильнее, так как природно-климатические и биологические факторы обусловлены уникальностью земли в каждой организации.

В этой связи можно сделать вывод о том, что резкое старение кадров и блокирование передачи опыта несомненно требует опережающего уровня подготовки и адаптации молодых работников сельскохозяйственного производства еще до стадии трансформации его трудового потенциала в кадровый потенциал.

Исходя из вышесказанного, нами предлагается уточненный методический подход, который свободен от указанных недостатков и позволяет провести оценку

кадрового потенциала с помощью интегрального показателя для работника (формула 1).

$$КП_{инд} = Y_o \times K_{пк}(1 + 0,02(n - 1)) \left(1 + \frac{C_d}{5} + \frac{B}{18} - \frac{C_{об}}{20} \right) + Y_{лк} + Y_{инт} + Y_{орг.с.} + Y_k \quad (1)$$

где: $КП_{инд}$ – уровень кадрового потенциала индивида (работника);

Y_o – оценка уровня образования (она составляет: 0,15 - для лиц, с незаконченным средним образованием; 0,50 - со средним; 0,6 - с начальным профессиональным; 0,75 - со средним и незаконченным высшим профессиональным; 1,00 - для лиц с высшим образованием по специальности);

$K_{пк}$ – коэффициент, учитывающий обучение в системе дополнительного профессионального образования (принимается $K_{пк} = 1,2$ для первого цикла обучения);

n – количество циклов обучения в системе дополнительного образования;

C_d – стаж работы в должности. (В соответствии с рекомендациями НИИ труда Минтруда России он делится на 5, поскольку в 5 раз меньше влияет на результативность труда, чем образование);

B – возраст. (В соответствии с рекомендациями НИИ труда Минтруда России он делится на 18, так как его влияние на результативность труда в 18 раз меньше, чем образования). За верхний предел возраста для мужчин принимается 55 лет, для женщин - 50;

$C_{об}$ – общий стаж работы. (В соответствии с рекомендациями НИИ труда он делится на 20, поскольку в 20 раз меньше влияет на результативность труда, чем образование);

$Y_{лк}$, $Y_{инт}$, $Y_{орг.с.}$, Y_k – уровень соответственно личностных качеств, интеллектуального развития, организационных способностей, коммуникабельности, определяемых по методике д.э.н Рака Н.Г.[215]

Новизна предложенного метода расчета уровня кадрового потенциала (КП) работника заключается в том, что он дополнительно учитывает,

во-первых, обучение работника в системе дополнительного образования;

во-вторых, уровни таких характеристик, как личностные качества, интеллектуальное развитие, организационные способности и коммуникабельность, оказывающих значительное влияние на достижение положительного синергетического эффекта. Определение их осуществляют либо кадровые службы сельхозорганизаций, либо существующие в ряде регионов центры оценки персонала.

С помощью разработанного интегрального показателя можно более объективно судить о возможностях работника, отслеживать их изменения и регулировать процесс повышения уровня кадрового потенциала с помощью индивидуальной программы развития.

Для исчисления уровня развития кадрового потенциала отрасли нами предложен подход, основанный на данных мониторинга кадрового обеспечения сельского хозяйства, методика которого разработана с участием автора. Суть подхода заключается в суммировании рассчитанных отдельно уровней развития руководителей, специалистов и рабочих сельскохозяйственных организаций по России в целом, федеральному округу или по отдельно взятому региону (формулы 2, 3, 4, 5 и 6).

$$\mathbf{Укпорг = Укпс + Укпр} \quad (2)$$

где: Укпорг – уровень развития кадрового потенциала организации (отрасли);

Укпс – уровень развития кадрового потенциала руководителей и специалистов организации (отрасли);

Укпр – уровень развития кадрового потенциала рабочих кадров организации (отрасли).

Уровень развития кадрового потенциала специалистов рассчитывается по формулам 3 или 4.

Уровень развития кадрового потенциала специалистов

$$\mathbf{У_{кпс} = \frac{\sum_{i=1}^8 K_i * N_i}{N_{пс}} + K_{пр} - 0,07} \quad (3)$$

где:

$Y_{\text{кпс}}$ – уровень развития кадрового потенциала специалистов;

K_i – весовой коэффициент i -й категории кадров руководителей и специалистов;

N_i – численность руководителей и специалистов по i -й характеристике кадров;

$N_{\text{рс}}$ – общая численность руководителей и специалистов отрасли;

$K_{\text{пр}}$ – коэффициент текучести кадров по приему;

0,07 – оптимальный уровень коэффициента текучести кадров (рекомендации НИИ труда Минтруда России);

$i = 1, 2 \dots 8$ – порядковый номер характеристики кадров руководителей и специалистов (численность руководителей и специалистов, имеющих высшее, среднее профессиональное образование; повышение квалификации; молодые специалисты; в возрасте до 30 лет; пенсионного возраста; практики; практики, обучающиеся в системе профессионального образования по заочной форме соответственно).

Примечание: значения коэффициентов K_i определены с учетом рекомендаций НИИ труда Минтруда России) и мнений руководителей сельскохозяйственных организаций.

$$Y_{\text{кпс}} = \frac{3N_{\text{в}} + 2N_{\text{сп}} + 2N_{\text{пкв}} + 2N_{\text{мс}} + N_{\text{зо}} - N_{\text{пв}} - (N_{\text{пр}} - N_{\text{про}})}{N_{\text{р}}} + K_{\text{пр}} - 0,07 \quad (4)$$

где:

$N_{\text{в}}$ - количество специалистов с высшим профессиональным образованием ($K_1 = 3$); $N_{\text{сп}}$ - со средним профессиональным образованием ($K_2 = 2$); $N_{\text{пкв}}$ –повысивших квалификацию ($K_3 = 2$); $N_{\text{мс}}$ – молодых специалистов, принятых на работу в предшествующем году ($K_4 = 2$); $N_{\text{зо}}$ - в возрасте до 30 лет ($K_5 = 1$); $N_{\text{пв}}$ - пенсионного возраста ($K_6 = -1$); $N_{\text{пр}}$ - не имеющих профессионального образования (практиков) ($K_7 = -1$); $N_{\text{про}}$ - обучающихся в системе профессионального образования ($K_8 = 1$);

$N_{\text{р}}$ - фактически работающих в должностях специалистов;

$K_{\text{пр}} = \frac{N_{\text{прс}}}{N_{\text{р}}}$ - коэффициент по приему;

$N_{\text{прс}}$ - количество работников, принятых на работу в должности специалистов.

Уровень кадрового потенциала рабочих кадров

$$Y_{\text{кпр}} = \frac{\sum_{j=1}^{12} K_j * N_j}{N_{\text{рр}}} + K_{\text{тпп}} - 0,07 \quad (5)$$

K_j – весовой коэффициент j -й характеристики рабочих кадров;

N_j – численность рабочих кадров по j -й характеристике кадров;

$N_{\text{рр}}$ – численность рабочих кадров организации (отрасли);

$K_{\text{тпп}}$ – коэффициент текучести рабочих кадров по приему;

$j = 1, 2 \dots 12$ – порядковый номер характеристики рабочих кадров (численность рабочих имеющих высшее, среднее, начальное профессиональное образование; 1, 2 класс; повысивших квалификацию с отрывом, без отрыва от производства; подготовленных на производстве; молодых специалистов; в возрасте до 30 лет; пенсионного возраста; не имеющих профессионального образования).

$$Y_{\text{кпр}} = \frac{4N_{\text{во}} + 3N_{\text{спо}} + 2N_{\text{нпо}} + N_{1\text{k}} + 0,5N_{2\text{k}} + 2N_{\text{пко}} + N_{\text{пкбо}} + 0,5N_{\text{пп}} + N_{30} + N_{\text{внпо}} - N_{\text{пв}} - N_{\text{пр}}}{N_{\text{р}}} + K_{\text{тпп}} - 0,07 \quad (6)$$

где:

$N_{\text{во}}$ – количество рабочих имеющих высшее профессиональное образование ($K_1 = 4$); $N_{\text{спо}}$ – среднее профессиональное образование ($K_2 = 3$); $N_{\text{нпо}}$ – начальное профессиональное образование ($K_3 = 2$);

$N_{1\text{k}}$ – количество рабочих имеющих 1 класс ($K_4 = 1$);

$N_{2\text{k}}$ – 2 класс ($K_5 = 0,5$);

$N_{\text{пко}}$ – повысивших квалификацию с отрывом от производства ($K_6 = 2$);

$N_{\text{пкбо}}$ – без отрыва от производства ($K_7 = 1$);

$N_{\text{пп}}$ – количество рабочих подготовленных на производстве ($K_8 = 0,5$);

N_{30} – количество рабочих в возрасте до 30 лет ($K_9 = 1$);

$N_{\text{внпо}}$ – количество выпускников системы НПО, принятых на работу в предшествующем году ($K_{10} = 1$);

$N_{\text{пв}}$ – пенсионного возраста ($K_{11} = -1$);

$N_{\text{пр}}$ – не имеющих профессионального образования ($K_{12} = -1$);

$N_{\text{р}}$ – количество работающих по рабочим профессиям;

$K_{\text{тпп}} = N_{\text{рпр}} / N_{\text{р}}$ – коэффициент текучести рабочих кадров по приему;

$N_{\text{прп}}$ – количество принятых на работу по рабочим профессиям.

Расчеты кадрового потенциала были проведены автором для сельскохозяйственных организаций на федеральном уровне, в разрезе регионов, а так же районном Калужской, Самарской и Тверской областей, представлены Минсельхозу России и органам управления АПК указанных регионов и показали их достаточную информативность для разработки региональных программ кадрового обеспечения агропромышленного комплекса. Результаты расчетов приведены в главе 3 настоящего диссертационного исследования.

Использование предложенного методического инструмента в ряде крупных сельскохозяйственных организаций Самарской области с интенсивным внедрением инновационных технологий в растениеводстве и животноводстве доказало его высокую экономическую эффективность. Имея в виду, что затраты на повышение уровня профессионализма руководителей и специалистов были снижены более чем на 20% при росте производительности труда в организации минимум на 4-5%.

Несомненно в кадровой работе сельскохозяйственных организаций других регионов данные методические наработки и выводы практически могут широко использоваться и учитываются в мониторинге кадрового обеспечения и при определении прогноза потребности в кадрах массовых профессий и специалистов.

По нашему мнению, широкое внедрение предложенной автором методики построения графика динамики развития кадрового потенциала может способствовать ускорению инновационных процессов в отрасли и повысить конкурентоспособность сельскохозяйственных организаций страны.

В диссертации ниже проведены расчеты уровня кадрового потенциала по материалам мониторинга кадрового обеспечения специалистами сельского хозяйства России за десять лет наблюдений (глава 3). Расчеты по предложенной автором методике позволили выявить парадоксальную ситуацию: несмотря на ухудшение традиционных показателей качества кадрового обеспечения интегральный показатель уровня развития кадрового потенциала устойчиво повышался до 2010

г. в условиях доминирования технологического уклада. В последние годы темпы его роста существенно замедлились. Кроме того, была выявлена неравномерность развития кадрового потенциала по регионам. Однако этот достаточно оптимистичный вывод не дает нам оснований утверждать сохранение этой тенденций в будущем, поскольку в большинстве регионов темпы его роста снижаются. В отрасли, к сожалению, происходит в определенной мере процесс увеличения доли работников, не имеющих достаточного уровня кадрового потенциала, который бы соответствовал требованиям даже имеющихся рабочих мест и, тем более, инновационных.

В предложенной нами методике расчета интегрального показателя существенное значение имеет уровень профессионального образования работников. В этой связи нами предпринята попытка выявить основные причины несоответствия компетенций выпускников учреждений аграрного профессионального образования требованиям сельхозпроизводства.

Важно отметить, что в научной литературе сложилось достаточно твердое убеждение о том, что развитие кадрового потенциала резко ограничивается низким уровнем оплаты труда [3, 9, 19, 21, 23, 24, 83]. Причем данный фактор считается приоритетным – наиболее значимым.

Наши исследования показывают, что этот фактор отнюдь не является определяющим, особенно в условиях перехода к новому технологическому укладу. По нашему мнению, большую роль начинает играть уровень развития кадрового потенциала, который генерирует внедрение инноваций в аграрное производство, обеспечивает рост производительности труда, увеличение доходности сельхозорганизации и соответствующий рост фонда оплаты труда.

Важнейший вывод наших исследований заключается в том, что длительный промежуток времени система аграрного профессионального образования финансировалась по остаточному принципу. Что особенно важно, бюджетные вложения в развитие системы аграрного профессионального образования по отношению к общим вложениям в сельское хозяйство значительно отставали как в дореформенный, так и пореформенный периоды от этого показателя в ведущих странах.

Правда, тренд вложений в трудовой потенциал имел тенденцию к росту до 90-х годов. В конце XX века данное отставание стало негативно отражаться на развитии отрасли и ее конкурентоспособности. Однако, накопленный кадровый потенциал в силу высокой инерционности и длительного времени использования до сих пор, как это ни парадоксально, позволяет обеспечить инерционное же сохранение отрасли.

Проведенный анализ показал, что структура затрат на профессиональное образование к 1990-м годам сложилась примерно таким образом, что 20% работников растениеводства имели классическое профессиональное образование, в то же время более 90% основных работников других отраслей АПК (животноводство, сервисное обслуживание сельского хозяйства, электрификация, сельское строительство, транспорт и другие отрасли социальной сферы, подсобных предприятий) не имели и до сих пор не прошли обучение даже в системе начального профессионального образования. То есть наблюдается не только общее отставание вложений в профессиональное аграрное образование, как это было указано выше, но и структурные и имелись перекосы в финансировании данной системы. Это привело к значительным диспропорциям в качестве и структуре кадрового обеспечения отрасли. Однако, необходимость устранения перекосов в профессионально-квалификационной структуре кадров слабо учитывалась и не принимается во внимание до сих пор ни в государственных программах кадрового обеспечения, ни в государственных заказах на подготовку специалистов.

К сожалению, в Постановлении Правительства от 11.02. 2000 г. № 117 «О совершенствовании кадрового обеспечения агропромышленного комплекса» - единственный стратегический документ, направленный на решение кадровых проблем отрасли в пореформенный период, не содержалось мер на ликвидацию этих перекосов. Это можно объяснить тем, что во время принятия данного постановления еще не было измерителей и моделей профессионально-квалификационной структуры и уровня кадрового потенциала сельского хозяйства.

Указанный фактор свидетельствует о необходимости его учета при формировании современной системы кадрового обеспечения отрасли. В этой связи мы считаем целесообразным дальнейшее усиление методических разработок по развитию системы кадрового обеспечения отрасли по следующим направлениям:

- использовать в практике анализа кадрового обеспечения в организациях сельского хозяйства метод жизненного цикла кадрового потенциала;
- методически обосновать исследования векторов трансформации трудового потенциала в кадровый и кадрового потенциала в трудовой;
- расширить мониторинговые исследования в различных институтах сельского хозяйства (холдинги, КФХ, семейные фермы, сферы обслуживания аграрного производства, ИКС и др.);
- новые методические подходы к оценке кадров с использованием в качестве критериальной базы профессиональные стандарты и функциональный аудит для специалистов и менеджеров;
- использование новых методических подходов к вариативному, а впоследствии к сценарному прогнозированию;
- разработать методические подходы к исследованию рынка образовательных услуг ДПО;
- сертификация персонала на международном уровне.

2.3. Методика мониторинга кадрового обеспечения

На различных этапах становления рыночных отношений разрабатывались концепции и программы кадрового обеспечения в отрасли. По мнению одного из авторских коллективов (руководитель: д.э.н. А.В. Медведев), разработка концепции «... предполагает формирование моделей кадрового обеспечения АПК на

разных уровнях управления и производства, проведение научно-исследовательских работ по всем основным направлениям кадрового обеспечения с разработкой конкретных проектов преобразований, их экспериментальной проверкой, оценкой ресурсов, связанных с их реализацией» [156].

В утвержденной в 1993 г. Минсельхозом России «Концепции кадрового обеспечения АПК в условиях становления и функционирования рыночной экономики» подчеркивалось, что «... сегодня агропромышленному производству требуются качественно новые руководители и специалисты, в совершенстве владеющие организацией и технологией производства, способные не только работать на государственных предприятиях и кооперативах, но и стать консультантами арендных коллективов» [112].

Для эффективного решения кадровых проблем разработчики данной концепции считают, что в отрасли необходимо «... иметь концептуальные основы функционирования инфраструктуры кадрового обеспечения с ее финансовыми, правовыми, материально-техническими и организационными механизмами, позволяющими оперативно управлять кадровыми процессами» [112].

Современная практика хозяйствования свидетельствует, что для «...эффективного функционирования рыночного механизма требуется максимальная мобилизация резервов экономического роста, приведение в действие организационно-экономических и социально-психологических факторов, соблюдение принципов правильного подбора, расстановки и использования кадров на основе установления и соблюдения квалификационных требований к ним, четкого распределения обязанностей работников, повышения уровня их профессионализма» [89].

В исследовательской практике при трактовке термина «мониторинг» сложились различные точки зрения. Для однозначного понимания материалов исследования уточним содержание основных подходов к определению данного понятия. Например, по мнению А.В. Медведева, под мониторингом кадрового обеспечения понимается «система сбора данных о сложных явлениях, процессах, описываемых с помощью ключевых показателей, позволяющих диагностировать со-

стояние объекта исследования, оперативно отслеживать тенденции и динамику происходящих в нем изменений и на этой основе принимать оптимальные управленческие решения» [155].

Другая группа ученых определяет мониторинг как «комплекс наблюдений и исследований, определяющих изменения в окружающей среде, вызываемые деятельностью человека» [15, 30].

Общее в этих подходах то, что мониторинг рассматривается как современная процедура отслеживания изменений объекта исследования на различных уровнях управления им. Вместе с тем есть и отличия. Если при первом подходе акцент делается на информационную функцию мониторинга, то во втором – на аналитическую составляющую.

В области кадрового обеспечения сельскохозяйственных предприятий необходимо рассматривать мониторинг (Monitoring. От лат. Monitor – предупреждающий) внешней и внутренней среды сельхозпредприятий. К внешней среде относится мониторинг социально-трудовой сферы аграрного рынка труда.

Мониторинг рынка труда - процесс систематического статистического исследования состояния рынка труда и действий органов службы занятости.

Информационная база мониторинга социально-трудовой сферы - в РФ включает:

- данные государственной централизованной статистической отчетности и отраслевой статистической отчетности, предоставляемые участникам мониторинга на безвозмездной основе;
- данные базовых предприятий, учреждений и других организаций, не учитываемые государственной статистикой и предоставляемые участникам мониторинга на договорной основе;
- данные выборочных единовременных обследований предприятий, учреждений, других организаций, регионов, отдельных групп населения, домашних хозяйств;
- данные специальных социологических опросов населения.

Внутренний мониторинг кадрового обеспечения сельхозпредприятия решает проблему качества персонала и относится к системе менеджмента качества управления персоналом. Он включает все основные направления оценки персонала и управления персоналом:

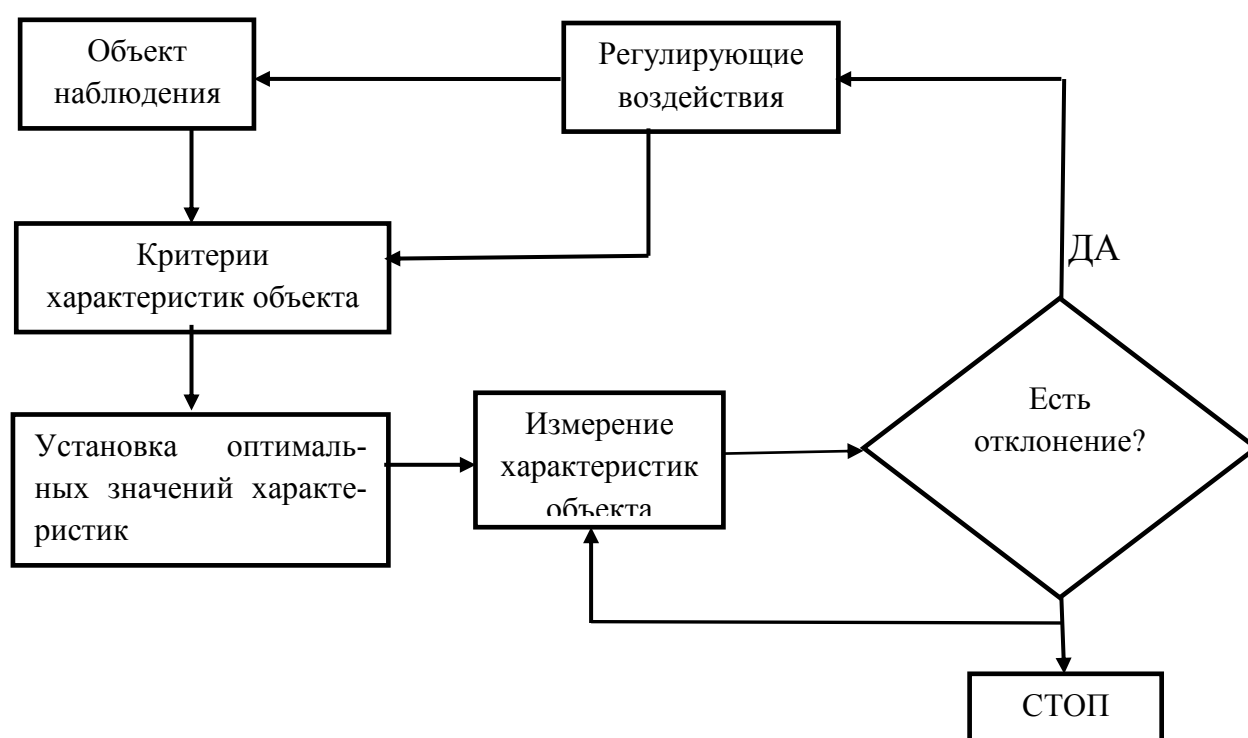
- мониторинг качества и квалификационного уровня персонала предприятия;
- мониторинг труда и заработной платы персонала;
- мониторинг качества системы управления предприятием;
- мониторинг карьеры сотрудников;
- мониторинг социальных и жилищных условий персонала;
- мониторинг в сфере мотиваций персонала;
- мониторинг системы повышения квалификации и переподготовки персонала.

С точки зрения, системного анализа, мониторинг встраивается в систему управления для реализации обратной связи путем систематического измерения текущего значения исследуемого параметра, сравнения его с заданным критерием и корректирующего управляющего воздействия на систему в целях оптимизации функционирования организации. В процессе этого сравнения выявляются «узкие места», требующие оперативных управляющих воздействий, в данном случае в сфере управления кадровым обеспечением сельхозорганизации (рисунок 7) [102].

В настоящее время в сфере управления персоналом предприятий используется стандарт менеджмента качества ГОСТ Р ИСО 9001:2001. ISO 9000 (ИСО 9000) - это комплект международных стандартов, разработанных Международной организацией по стандартизации (ISO) которым должна соответствовать система менеджмента качества на предприятии, сертификаты качества ISO 9001 (ГОСТ Р ИСО 9001-2001) применимы для предприятий с любыми видами деятельности, независимо от отрасли промышленности или сектора экономики.

Это означает, что пункт 8.2.3 стандарта следует распространять не только на производственные процессы и технологию, но и на любые другие процессы

системы качества, в том числе на качество управления персоналом сельхозпредприятий. Это необходимо для проведения оценки технологии управления. Для проведения такого мониторинга должны отслеживаться параметры кадрового обеспечения предприятия, их соответствие установленным критериям мониторинга (см. п.4.1 ГОСТ Р ИСО 9001:2001); и далее - проводится изучение тенденции процессов.



Источник: разработано автором

Рисунок 7 – Общая схема мониторинга

Стандарт требует систематического выяснения состояния дел по процессу, рассматривая процесс как совокупность всех его реализаций за изучаемый период. То есть, если это относится к мониторингу кадрового обеспечения, то отслеживаются все его параметры, включая соответствие численности, качества, квалификации персонала на всех уровнях предприятия, уровень развития кадрового потенциала, данные о состоянии рынка труда и другие параметры, которыми должен располагать руководитель организации. Конкретные исполнители готовят

для руководства необходимую информацию. Имея такую информацию, руководитель принимает системные решения по улучшению ситуации или, если систематических проблем в рамках процесса нет, может совершенствовать процесс с точки зрения его оптимизации. Для мониторинга процессов системы качества в соответствии с требованиями международных стандартов необходимо:

- установить критерии, по которым необходимо проводить мониторинг (оценку) процессов системы качества;
- определить, какие данные (характеристики) следует собирать для того, чтобы понять насколько хорошо протекают процессы;
- установить, кому собирать такие данные и из каких источников;
- четко определить для кого их собирать;
- определить в каком виде следует принимать решения по результатам мониторинга процессов системы качества.

На всех уровнях управления сельхозорганизации и в ее подразделениях руководитель должен определить конкретные обязанности персонала и установить ответственность за качество выполняемой сотрудниками работы, а также делегировать работникам соответствующие полномочия по решениям и действиям, связанным с выполнением ими своих обязанностей.

Необходимо определить порядок взаимодействия уровней управления и подразделений по выполнению ими основных задач по достижению целей организации. Это требует серьезного пересмотра должностных инструкций, а также создания необходимого комплекта руководящих документов. Конечным результатом распределения ответственности и полномочий должна стать организационная структура системы менеджмента качества (СМК), которая, согласно определению, представляет собой «распределение ответственности, полномочий и взаимоотношений между работниками».

Применительно к задачам настоящей диссертационной работы мониторинг следует рассматривать как организационно-аналитический метод исследования системы кадрового обеспечения за ряд лет на одних и тех же предприятиях или отрасли, по одной и той же программе исследования.

В условиях наметившейся стабилизации аграрного сектора экономики, его перехода на инновационную модель функционирования актуальность и важность проблем кадрового обеспечения еще более возрастает, так как при отсутствии необходимых инвестиций в отрасль, кадры выступают как основной и оборотный капитал ее деятельности. Концептуальные положения мониторинга призваны отразить в теоретической форме качественные изменения, которые произошли в практике кадрового обеспечения в сельского хозяйства за последнее время.

Идея проведения мониторинга заключается в показе его достоинств и преимуществ, обосновании необходимости более активного применения этого метода в современной практике кадровой работы. Она также связана с целенаправленным отслеживанием динамики востребованных категорий руководителей и специалистов, адекватности включения их в профессионально-квалификационную структуру и уровня эффективности использования кадрового потенциала [293].

Цель мониторинга, используя его технологию и процедуры, выявить тенденции и сформулировать предложения по дальнейшему совершенствованию системы кадрового обеспечения, учитывая принадлежность обследуемых сельскохозяйственных предприятий к тому или иному региону Российской Федерации.

Задачи мониторинга:

- систематизировать и обобщить динамику статистических данных и оценок респондентов состояния кадрового обеспечения обследуемых сельскохозяйственных предприятий региона по годам изучения;
- интегрировать результаты динамики статистических данных и мнений респондентов в целостную систему оценочных показателей;
- показать возможности применения института кадрового резерва, современных кадровых служб и технологий для совершенствования функционирования механизма кадрового обеспечения.

Кадровое обеспечение как сложное социально-экономическое явление общественного производства характеризуется многообразием внешних и внутренних связей, многочисленностью выполняемых функций, являясь его обязатель-

ным компонентом на всех уровнях управления.

Методология организации и проведения мониторинга должна строиться на использовании принципа взаимодополняемости, путем целостного изучения, как динамики статистических данных, так и результатов опроса респондентов, расчетных прогнозных оценок по годам и различным регионам.

В методиках мониторинга под термином «кадровое обеспечение» понимается выявление уровня соответствия между востребованным количественным и качественным потенциалом руководителей, специалистов и рабочих деятельность кадровых служб сельхозорганизаций требований развивающегося аграрного производства и системы профессионального образования, социальной инфраструктуры и прочих.

На первом этапе исследования (2001-2004 гг.) нами были определены в общем виде взаимосвязи мониторинга кадрового обеспечения, которые представлены на схеме (рисунок 8), при этом понятие «мониторинг кадрового обеспечения» в данной рассматривался как регулятивный механизм формирования и совершенствования использования кадрового потенциала руководителей и специалистов сельхозорганизаций.

В целях повышения научно-обоснованного уровня организации мониторинга в исследовании использовались следующие принципы: объективность, достоверность, адекватность.

Принцип объективности базируется на привлечении разнообразных информационных источников, использовании экспертных оценок, прогнозных расчетов, учета специфических особенностей обследуемого региона.

Принцип достоверности предусматривает использование современных методов и кадровых технологий, информационно-поисковых систем, сбора и обработки статистических данных.

Принцип адекватности нацеливает на проведение исследовательской работы, изучение отечественного и мирового опыта при формировании и использовании кадрового потенциала.



Источник: разработано автором

Рисунок 8 – Структура взаимосвязей кадрового потенциала и мониторинга кадрового обеспечения

Наряду с другими методами диагностирования и оценки персонала (аттестация, Центр оценки, экспертные системы, психологическое тестирование и др.) кадровый мониторинг, как показывает зарубежная и отечественная практика, является одним из эффективных способов формирования и развития кадрового потенциала работников в соответствии необходимой для организаций профессионально-квалификационной структурой.

Многократное проведение мониторинга связано с необходимостью изучения разнообразных проблем кадрового обеспечения, чтобы сформулировать не только общие, но и специфические тенденции, сложившиеся за ряд лет на различных территориях и регионах.

Для обеспечения реализации принципов объективности, достоверности, адекватности нами предусматривается, с одной стороны, сопоставление результа-

тов предыдущего этапа с последующим. С другой стороны, отслеживание новых кадровых ситуаций, оценок и тенденций не проявивших себя ранее. Это в равной мере касается как динамики статистических данных, так и экспертных оценок. Однако результаты мониторинга во многом зависят и от выборки исследования. Только репрезентативная выборка достоверно и полно отражающая многообразные факторы кадрового обеспечения, позволяет глубже и точнее понять и сформулировать тенденции воспроизводства, формирования профессионально-квалификационной структуры, рационального использования кадрового потенциала руководителей и специалистов региона в рыночных условиях хозяйствования.

Этапы мониторинга, каждый в отдельности и все в целом, создают надежную информационную базу и банк данных для проведения, как прогнозных оценок, так и совершенствования планирования и управления кадровым обеспечением. Более широкое использование в практике кадрового обеспечения современных кадровых технологий, методов диагностики и оценки профессионального потенциала, информационно-поисковых систем, передового опыта организации работы с кадровым резервом повышает не только научно обоснованный уровень, но и достоверность результатов мониторинга кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций АПК.

Однако в процессе реализации второго этапа исследований (2005-2012 гг), в частности в АПК Калужской и Тверской области выявилось, что этот мониторинг имеет ряд недостатков, к которым мы отнесли:

1. Показатели профессионально-квалификационной структуры не в полной мере отражают реальные процессы кадрового обеспечения, а с переходом к инновационной модели они приводят к неправильным управленческим решениям.
2. Не учитывается специфика, а, следовательно, не выделяется обеспечение кадрами отдельных направлений развития аграрного производства, инновационное и органическое сельское хозяйство.
3. Не учитывается влияние институциональной многоукладности и интеграционных процессов на кадровое обеспечение аграрного производства.

4. Не учитывается численность и другие характеристики привлекаемой в сельское хозяйство иностранной рабочей силы, в том числе на временные и сезонные работы.

5. Невозможно учесть при прогнозировании на основе этого мониторинга риски в условиях глобальной конкуренции.

По нашему мнению, назрела острая необходимость спроектировать и развивать Всероссийскую систему постоянного отраслевого мониторинга текущих и перспективных потребностей аграрного рынка труда в кадрах различной квалификации, в том числе с учетом международных тенденций и технологий определения этих тенденций. Причем результаты прогнозирования потребностей рынка труда в федеральном, региональном и территориальном разрезе, а также рейтинги учреждений профессионального образования должны доводиться до населения, работодателей и комментироваться в государственных СМИ.

Система мониторинга кадрового обеспечения должна способствовать эффективному функционированию системы управления сельским хозяйством путем формирования и обработки следующих блоков информации:

- получения дополнительной достоверной и всесторонней кадровой информации;
- формирования базы и банка данных персонала, разработке информационно-поисковой системы кадров;
- целенаправленного прогнозирования, планирования и управления кадровыми процессами;
- повышения уровня научно-обоснования управленческих решений.

Благодаря активному содействию мониторинга в сборе дополнительной кадровой информации, формировании банка данных, расчете оптимальной численности руководителей и специалистов, а также кадров массовых профессий не только на текущий отрезок времени, но и на среднесрочную перспективу будет повышаться качество инновационно-инвестиционных проектов в рамках Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы. К со-

жалению, в настоящее время проблема использования мониторинга в сфере аграрно-кадровых отношений относится к числу малоизученных и недостаточно разработанных.

Проведенный в главе 3 настоящей работы мониторинг кадрового обеспечения как раз подтвердил необходимость и важность таких исследований для становления рыночных отношений в сфере кадровых отношений, научно обоснованного управления кадровыми процессами.

2.4. Методические подходы к прогнозированию потребности в специалистах сельскохозяйственных организаций

В рыночных условиях хозяйствования одной из важных задач формирования современной профессионально-квалификационной структуры кадрового обеспечения является разработка нового механизма выявления реальной потребности в специалистах и квалифицированных рабочих массовых профессий сельскохозяйственного профиля [106, 127, 157, 177, 232, 282, 290, 312].

Так, ошибки в расчетах потребности в специалистах с высшим, средним и начальным профессиональным образованием ведут к:

- не востребованности выпускников учебных заведений в аграрной сфере, что, в свою очередь, чревато негативными экономическими последствиями и социальным напряжением;
- неоправданному и неэффективному расходованию федеральных, региональных, местных средств на их подготовку;
- распылению средств на образование и, соответственно, снижению качества подготовки специалистов для отрасли;
- углублению перекосов в профессионально-квалификационной структу-

ры кадрового обеспечения сельхозорганизаций.

Уточним понятие кадровой потребности как экономической категории. Наиболее часто потребность рассматривают как численность специалистов, которая необходима для выполнения производственных работ, соответствующих по своей сложности подготовке в объеме программ системы профессионального образования [106, 118, 146, 232]. Таким образом, потребность в специалистах и рабочих кадрах, по мнению этих авторов, проявляется и формируется в сфере производства и обуславливается уровнем и стратегией его развития, на которую влияют множество факторов - состояние экономики рынка труда, государственная политика, финансовое состояние, качество земель сельскохозяйственного назначения и др.

Существует и другая точка зрения, указывающая на то, что в условиях рынка производство ориентируется не только на спрос, но и на цену сельхозпродукции. Объясняя это тем, что не всегда при падении спроса товаропроизводители сразу же решаются на сокращение производства, а следовательно, и кадровые изменения, и только повышение цен заставляет их не оставлять начатую работу в этом секторе рынка [159, 166, 177].

В данных подходах акцентируется внимание на определении экономической потребности в кадрах, что означает технократический подход, отражающий понятие потребности как абстрактной величины, зависящей от технических факторов развития агропромышленного производства: намеченных темпов роста, производительности труда, масштабов технологизации, изменения структуры отраслей и т.д.. При этом взаимосвязь экономической потребности с социальной ситуацией практически не рассматривается. Социальная же потребность складывается под воздействием ценностей и уклада общества, способностей человека, престижа специальностей, экономической потребности, выражающей интересы личности. Например, социальная потребность в высшем образовании в настоящее время практически не управляема, так как отсутствует система, воздействующая на ценностные ориентации личности профессиональной ориентации в особенности молодежи [179]. Ее основная составляющая - подсистема профессиональной

ориентации и профессионального отбора, которая в общегосударственном масштабе пока до сих пор не восстановлена в полной мере.

По нашему мнению, величина потребности сельскохозяйственного производства в кадрах обуславливается количественными и качественными параметрами спроса, который формируется на аграрном рынке труда.

С количественной стороны, спрос зависит от изменения числа рабочих мест, на которое влияет множество факторов: стратегия инновационного развития направлений аграрного производства, состояние экономики, государственная политика, финансовое положение сельскохозяйственных предприятий и др.

С качественной стороны спрос характеризуется теми требованиями, которые предъявляются кадровому обеспечению специалистами и рабочими кадрами в отношении уровня развития кадрового потенциала (образования, специальной профессиональной подготовки, стажа работы и др.).

Следует подчеркнуть, что во всех подходах неизменно утверждение о том, что потребность в кадрах формируется там, где непосредственно осуществляется приложение их труда, то есть в организациях. Именно на уровне организационно-структурной единицы приложения труда, какой является рабочее место, задается труд определенного содержания. Трудовой процесс в управлении сельскохозяйственным производством обусловлен организационно-техническими и социально-экономическими особенностями.

Первичный уровень, который можно назвать первичной потребностью, в полной мере, присущ сельхозорганизациям. Первичная потребность как исходная точка определения существенна для формирования потребности в секторах реальной экономики, в том числе аграрном. В ней заложена основа механизма выявления объективной потребности в кадрах. Этот механизм базируется на закономерном формировании определенного набора рабочих мест, определяющих их профессионально-квалификационные требования к кадрам.

Особенности отраслевых технологий производства продукции сельского хозяйства, заготовительной деятельности, выполнения работ и оказания услуг порождает своеобразную специфику организации труда рабочих и специалистов и

требует определенного качества (уровня развития) кадрового потенциала работников.

Сельскохозяйственное производство, имеющее в основе своей биологические процессы растений и животных, находится в прямой зависимости от природно-климатических условий. Это оказывает существенное влияние на особенности организации технологии производства, его структуру, результаты деятельности коллективов.

В структуре сельскохозяйственного производства землю используют как объект хозяйствования, предмет труда и основное средство производства. Поэтому объекты управления территориально рассредоточены. Производственные подразделения и их трудовые коллективы разбросаны на большой территории и отдалены от центра управления. В настоящее время офисы управления нередко стали перемещаться в города и даже в региональные центры. Это требует децентрализации многих функций выполняемых специалистами и рабочими, что усложняет оперативное управление и повышает уровень самостоятельности ответственности кадров за выполнение не только управленческих, но и производственных функций.

К организационно-техническим особенностям относятся также мобильность орудий труда в пространстве при выполнении полевых работ, неравномерность их использования во времени, то есть сезонный характер производственных и управленческих процессов. Это в значительной степени затрудняет управление сельскохозяйственным производством, делает его функционирование значительно сложнее, чем в промышленности.

Не последнюю роль играют социально-экономические особенности: различия между городом и деревней, абсолютное и относительное уменьшение численности сельского населения (в том числе речь идет о возрастающей нехватке трудовых ресурсов в сезонные периоды), более низкий уровень квалификации и образования населения, а также культурно-бытовых и других условий.

Таким образом, в сельском хозяйстве степень специализации в выполнении работ специалистами и рабочими, вследствие разделения труда, всегда была зна-

чительно ниже, чем в других секторах реальной экономики, что также влияет на уровень потребности в различных категориях работников.

При определении потребности в кадрах следует различать общую и дополнительную потребность. Под общей подразумевают количество дипломированных специалистов и квалифицированных рабочих, необходимых для высокоэффективного выполнения сложных производственных заданий. Дополнительная потребность определяет численность работников, которая необходима дополнительно к фактическому их наличию в связи с расширением объемов производства, внедрением инновационных проектов и создания при этом новых рабочих мест, выбытием работников по различным причинам. Определяется она как сумма дополнительной потребности в специалистах и рабочих на инерционное или инновационное развитие производства, на частичную замену практиков, занимающих должности специалистов рабочих мест, требующих определенного профессионального образования, дополнительной потребности на возмещение естественного и социального выбытия.

Определение потребности в специалистах и рабочих кадрах массовых профессий в плановый период осуществлялось двояким образом:

- в масштабе всего народного хозяйства или экономического района, с последующей детализацией по отраслям, предприятиям, специальностям (сверху вниз),
- на уровне предприятия или отрасли с последующим суммированием потребности при выходе на уровень региона и всего народного хозяйства (снизу вверх).

В первом случае определение потребности в специалистах для конкретной отрасли или специальности производилось в основном методом удельных весов, исходя из общего прогноза развития трудовых ресурсов и без учета специфики, в результате чего имеет приблизительный характер и поэтому, как правило, потребность в кадрах завышалась на 5-7%.

Между тем, в современных рыночных условиях, ни одна производственная система не заинтересована в излишнем числе каких-либо специалистов отличной

от реальной в них потребности, так как излишние затраты на их подготовку и содержание негативно сказываются на конкурентоспособности организаций и доходах работников.

При оценке обеспеченности сельскохозяйственных организаций рабочими и специалистами необходимо учитывать, что существует реальная и потенциальная обеспеченность кадрами. Потенциальная обеспеченность характеризует уровень возможного удовлетворения потребности организации в работниках, за счет имеющихся в ее списочном составе, реальная - уровень фактической удовлетворенности потребности в них. Особенно это необходимо учесть, если организация намерена пополнить нехватку кадров за счет собственных резервов путем их подготовки, переподготовки, повышения квалификации, ротации или карьерного роста.

Очевидно, что потребность в кадрах с высшим, средним и начальным профессиональным образованием меняется под влиянием многих факторов, прежде всего, инновационного фактора результаты воздействия которых фокусируются в затратах труда его производительности по выполнению функциональных и производственных обязанностей каждого руководителя, специалиста и рабочего. Поэтому все происходящие изменения требуют уточнения численности специалистов на первичном уровне.

Таким образом, казалось бы, наиболее надежным с позиции достоверности определения потребности в специалистах и рабочих кадрах, является определение ее на уровне организаций, которое позволяет более точно увязать потребность в работниках со структурой и особенностями развития их производственных подсистем. Однако, в рыночных условиях сельскохозяйственная организация, особенно малого и среднего аграрного бизнеса, получив самостоятельность в решении вопросов о численности руководителей, специалистов и рабочих кадров, зачастую не способны это рассчитать, в силу отсутствия в них профессиональных работников по управлению персоналом (лишь максимум каждая вторая организация имеет кадровую службу) или не заинтересованы в получении достоверных оценок своей потребности в кадровых работниках и, как показывают наши моно-

графические исследования, руководители организаций даже занижают ее.

Низкое качество и эффективность использования кадров, неудовлетворительная организация материального стимулирования при на инновационные модели развития, внедрение более производительных рабочих мест приводят к абсолютному сокращению потребности в специалистах и рабочих кадров для производственной сферы. Такая ситуация позволяет организациям иметь уровень кадрового обеспечения ниже критического, который определяется устаревшими нормативами трудоемкости как управленческих, так и производственных функций.

Слабый учет реальной потребности в кадрах вызывает перенапряжение рынка квалифицированной рабочей силы, рост безработицы, снижает отдачу бюджетных средств, вложенных в их подготовку.

Важно подчеркнуть, что обоснованное определение требуемого уровня численности специалистов и уровня их кадрового потенциала имеет принципиально важное значение, поскольку является отправной точкой построения всех последующих расчетов прогнозирования потребности, независимо от того каким методом будет, осуществляется расчет [106].

Поэтому возникает необходимость более обоснованного подхода к определению кадрового состава работников и потребности в них.

Прогнозирование потребности, в свою очередь, является комплексным научно обоснованным предвидением развития, определения ожидаемой численности специалистов по отраслям, регионам и предприятиям.

Большинство стран с развитой рыночной аграрной экономикой в той или иной мере разрабатывают прогноз ситуации на рынке труда по поводу баланса спроса и предложения на высококвалифицированные кадры. В условиях постоянного несоответствия между спросом и предложением на квалифицированную рабочую силу, высокого уровня неопределенности при внедрении инновационных трудосберегающих технологий такие прогнозы используются лишь как «средства раннего обнаружения» грозящей диспропорции в будущем. Таким образом, прогноз превращается в важный инструмент, регулирующий рынок труда и эффективное функционирование системы кадрового обеспечения аграрного производ-

ства.

Целесообразно рассмотреть проблему о качестве исходных данных методов, применяемых в прогнозировании, поскольку из-за значительных сложностей в получении качественных исходных данных уже на начальной стадии прогнозирования возможны существенные погрешности.

В этой связи, как отмечалось выше, важнейшим инструментом становится мониторинг кадрового обеспечения, который при формировании исходной информационной базы решает важнейшую основную задачу – обеспечение ее достоверности, то есть, чтобы она и по объему, и по структуре адекватно отражала складывающиеся тенденции изменения факторов развития отрасли, региона, которые обуславливают глубокие качественные изменения в процессах формирования потребности в специалистах и рабочих кадрах.

На современном этапе развития институциональных форм хозяйствования неравномерное внедрение трудосберегающих технологий в управлении и производстве привело к резкому снижению их потребности в работниках, в связи с уменьшением потребности в рабочей силе в целом. Однако в перспективе в формировании кадрового потенциала сельского хозяйства – основного звена агропромышленного комплекса будут проявляться две тенденции: с одной стороны, по мере перехода к цивилизованной рыночной аграрной экономике и развития многообразия форм собственности постепенно должен измениться вектор трудовой миграции из города в село, то есть будет формироваться приток трудовых ресурсов в сельские территории, а с развитием социальной инфраструктуры и выравнивание уровней обеспеченности различных предприятий квалифицированными кадрами рабочих, фермеров, специалистов и других категорий работников; с другой – интенсификация сельскохозяйственного производства, внедрение трудосберегающих инновационных технологий приведут к сокращению числа занятых в этой сфере общественного производства, к перераспределению рабочей силы из основного звена агропромышленного комплекса в перерабатывающие отрасли, подсобные предприятия, торговлю, сферу обслуживания, сельскую социальную инфраструктуру, организации лесного хозяйства и аквакультуры.

По мере развития аграрного рынка труда должно измениться отраслевая структура занятости в сторону увеличения в ней удельного веса высококвалифицированных специалистов. Вместе с тем, по утверждению ряда экономистов-аграрников, малоквалифицированный труд не исчезнет, доля таких работников будет сокращаться в силу того, что часть этого труда станут выполнять работники более высокой квалификации, но в ближайшие 10 лет она не превысит 15% от общей численности работающих в отрасли. Потребность в малоквалифицированном труде будет удовлетворяться за счет, безработных, а также свободной отечественной и привлеченной иностранной рабочей силы.

Рост численности прибыльных предприятий, более частое репрофилирование их деятельности приведет к изменению структуры кадров рабочих и специалистов. Сдвиги в профессионально-квалификационной структуре кадрового обеспечения отрасли, возможно в ближайшей перспективе, будут в меньшей степени обусловлены научно-техническим прогрессом в силу кризисного состояния экономики и замедления процесса внедрения инноваций. Одновременно с этим, на профессиональную структуру будут, несомненно, действовать объективные факторы рыночной экономики, как то: ликвидация лишних рабочих мест, совмещение профессиональных обязанностей, гибкая занятость, сокращение отдельных видов производства и его структурная перестройка, конкуренция, банкротство сельскохозяйственных организаций, а также начавшие активизироваться процессы слияния малых предприятий с агрохолдингами и кооперации крестьянско-фермерских хозяйств. Однако потребность в специалистах по ключевым направлениям развития производства (индустриальному, инновационному органическому), формирование их рыночной инфраструктуры, будет возрастать даже в случае уменьшения в целом общей численности специалистов.

Точность прогноза потребности зависит не только от качества исходных данных, но и от качества базовых прогнозов. Следует подчеркнуть, что оценка реальности и достоверности базовых прогнозов, используемых в расчетах, практически отсутствует. К базовым прогнозам относятся прогнозы численности занятых в сельскохозяйственном производстве, демографических, социальных, эко-

номических, технических и других факторов, которые формируются Росстатом и Минтруда России.

Таким образом, проблема прогнозирования потребности в кадрах на перспективу является, по-прежнему актуальной. В этой связи проблему прогнозирования потребности в кадрах специалистов следует рассматривать как единый методологический комплекс задач, решаемых как по горизонтали, так и по вертикали.

Решение «по горизонтали» предполагает неразрывность последовательного рассмотрения вопросов прогнозирования потребности общей, дополнительной, по специальности и уровню развития кадрового потенциала, способного обеспечить необходимые масштабы внедрения инноваций в сельскохозяйственное производство для обеспечения его конкурентоспособности на внутреннем и мировом рынке продовольствия.

Прогнозирование потребности в специалистах и рабочих кадрах по вертикали предусматривает создание единых методических положений, равно приемлемых для решения задач на всех уровнях управления сельским хозяйством: организации – первичном звене управления, экономические и административные регионы, сельское хозяйство России в целом – высшие звенья управления.

Одновременно, все очевиднее проявляется необходимость перехода к исследованию и прогнозированию профессионально-квалификационной структуры кадров как единой взаимосвязанной совокупности, включающей социальные, демографические и технико-экономические аспекты, то есть прогнозирования развития кадрового потенциала и социального капитала сельских территорий в целом и аграрного производства в частности.

В итоге, решение задач, входящих в единый комплекс прогнозирования потребности в специалистах, направлено на достижение конечной цели – адекватному, а в условиях перехода к 6-му технологическому укладу расширенному, воспроизводству кадрового потенциала сельского хозяйства.

Таким образом, наряду с дальнейшим развитием методологии прогнозирования потребности в специалистах и рабочих кадрах необходимо создавать упро-

ценные гибкие модели и методы, которые уже сегодня в условиях недостаточного информационного обеспечения и достаточно высокого уровня неопределенности даже в среднесрочной перспективе, давали бы практически значимые результаты и были бы приемлемы на уровне и первичного и высшего звена управления аграрным сектором экономики.

В процессе работы над темой автором были изучены многочисленные методики определения потребности в специалистах, разработанные коллективами институтов и отдельными учеными, специализирующимися в этой области [12, 15, 117, 125, 127, 151, 159, 177, 206, 232].

Существующие в настоящее время методические разработки потребности сельскохозяйственной отрасли в специалистах и кадрах массовых профессий отличаются разнообразием основополагающих принципов и используемых методов. Их можно объединить в группы по следующим признакам:

- территориальному признаку,
- профессионально-квалификационному признаку,
- стадиям воспроизводства специалистов,
- используемым методам.

Более подробно рассмотрим последнее направление.

При глобальных методах определения валовой потребности в кадрах специалистов и рабочих рассматривается, как правило, вся организация в целом (отрасль, регион), и, исходя, из этого определяется общая количественная потребность в кадрах.

В основе методов, ориентированных на прошлое, лежит предположение, что величины, установленные в прошлом, позволяют сделать выводы и о величинах, ожидаемых в будущем.

Среди методов приблизительного прогноза наиболее употребительны статистические и математического моделирования. Исходной предпосылкой является влияние технико-экономических, социальных и других показателей на показатель количественных и качественных характеристик кадрового обеспечения. Установление факта такого влияния позволяет определить прогнозируемые значения

зависящей от этого фактора величины, т.е. количества кадров определенного квалификационного уровня.

Регрессионный и корреляционный анализ, в ходе которого учитываются взаимосвязь между двумя или несколькими переменными величинами может применяться при прогнозировании потребности в специалистах и рабочих кадров в тех случаях, когда существует тесная взаимосвязь между потребностью определенных категорий работников и конкретными технико-экономическими или общими результативными показателями деятельности сельхозорганизации (отрасли). Например, объем производства и реализации продукции может влиять на численность рабочих кадров, агрономов, зооинженеров, маркетологов и т.д.

Использование экономико-математических методов позволяет эффективно прогнозировать потребность в условиях относительно стабильного развития экономики (доминирования технологического уклада), когда найден алгоритм развития явления или процесса и основные тенденции прошедшего периода сохраняются и в будущем в среднесрочной или долгосрочной перспективе.

В период перехода на инновационную модель развития отрасли, при переходе к новому технологическому укладу, значительных институциональных изменений, реструктуризации хозяйственного механизма, резких отклонениях от сложившихся тенденций и традиций, использование данных методов - рискованно, так как может породить значительные погрешности.

Глобальный подход к определению потребности в кадрах, основывается на концепции систематических и не систематических опросов экспертов, а частично и на проекции общеэкономических и социальных потребностей. К этой же группе относятся компаративный метод, который строится на знаниях потребности в кадрах специалистов аналогичных отраслей экономики в зарубежных странах, достигших более высокого уровня развития. Однако различия в структуре экономики и развитии технологий вызывают необходимость использования данного метода только в совокупности с другими, в качестве дополнения [106, 127].

Глобальные методы позволяют составить лишь приблизительный прогноз потребности в кадрах. Поскольку, в конечном счете, результаты прогнозов долж-

ны принять конкретную форму мер по пополнению или сокращению штата кадров специалистов и рабочих, необходимы более детальные методы.

Задачей детальных методов является не определение общей потребности в специалистах, а выявление потребности в разрезе отдельных специальностей, квалификации на конкретных рабочих местах. Поэтому эти методы применяются преимущественно при средне- и краткосрочном планировании.

Важнейшими вспомогательными средствами определения точных величин потребности в специалистах являются организационные разделы бизнес-планов и штатные расписания, а также информация о планируемом изменении объема работ.

Штатное расписание, как известно, представляет собой результат анализа и синтеза организационных задач, на основе оценки трудоемкости выполнения общих и конкретных производственных и управленческих функций, их совместимости и норм управления [60, 90, 237]. При этом особенно четко проявляется тесная связь, существующая между определением потребности и организационной деятельностью. На основе штатных расписаний можно сделать вывод о необходимом и достаточном качестве и численности требуемых работников.

Ранее, при плановой экономике, наиболее широко использовался штатно-нормативный метод определения потребности (нормативов насыщенности). В современных рыночных условиях разработка нормативов насыщенности специалистами нецелесообразна. Это связано с тем, что нормативный метод:

не в состоянии был обеспечить комплексный подход к определению потребности в кадрах;

не позволял провести научно-обоснованный анализ влияния технико-экономических показателей на изменение кадровой структуры;

не учитывал динамику системы кадрового обеспечения и элементов ее составляющих;

игнорировал изменения, происходящие под влиянием преобразований в профессионально-квалификационной структуре.

То есть можно утверждать, что данный метод не работает в условиях высо-

кого уровня неопределенности особенно во внешней среде сельхозорганизации, присущей рыночным отношениям.

Однако, следует учитывать, что если в условиях директивного централизованного планирования, нормативы использовались в большей мере как обязательные инструменты экономического механизма хозяйствования, то в рыночной системе они приобретают новое рекомендательное назначение и достаточно часто используются в практике кадровых служб для обоснования потребности в специалистах и рабочих кадрах. При этом, как показали наши монографические исследования в АПК Калужской и Тверской областей, нормативы разрабатываются крупными сельхозорганизациями самостоятельно или с привлечением экспертов.

Сегодня, по нашему мнению, использование нормативов возможно по таким направлениям:

- для анализа фактического состояния кадрового обеспечения;
- для разработки прогнозов на уровне сельхозорганизации, поскольку нормативы позволяют выполнять их на достаточно обоснованной, проверенной в практической деятельности базе, применяя варианты подходы на основе разных уровней коэффициента напряженности выполнения функций;
- в качестве индикаторов-показателей при разработке планов и программ на муниципальном и региональных уровнях государственного управления и хозяйственной деятельности;
- для ориентирования товаропроизводителей в выборе вариантов производственно-хозяйственных и социальных решений, являясь в некоторой степени индикаторами эффективности деятельности и конкурентоспособности сельхозорганизаций.

Таким образом, при прогнозировании потребности в специалистах и рабочих кадрах целесообразно не отвергать категорически нормативный метод, а использовать его в сочетании с другими методами.

В кризисных условиях также широко используется ресурсный метод, предполагающий ротацию имеющихся кадров, максимальное их использование и качественное обновление, исходя из рыночных требований. Кроме того, в этих ус-

ловиях достаточно широко можно использовать аутсорсинг и возможности системы сельскохозяйственного консультирования.

В научно-исследовательском институте высшей школы Минобразования России в 1999 году велись работы по развитию целевого подхода в прогнозировании потребности в специалистах [232]. Суть его заключается в выявлении и описании целей, подлежащих достижению и определяемых на основе структуризации комплексных программ развития отраслей, регионов с последующим формированием под данные цели прогнозов профессионально-квалификационной структуры кадров и расчета количественной величины их потребности. Основу данного методологического подхода составляют процедуры получения экспертных системных оценок перспективной потребности в специалистах. Однако осуществление их связано со значительными объективными трудностями и технически сложно выполнимо. Нестабильность современного этапа функционирования экономики не позволяет получить достоверный прогноз, построенный с помощью только одного из методов. Погрешность прогноза потребности в специалистах АПК, рассчитанного этой группой ученых составила уже в 2005 году более 25%.

Таким образом, в рыночных условиях повышение степени достоверности прогнозирования может быть достигнута только путем использования совокупности методов.

По нашему мнению, необходимость комплексного применения методов вызвана рядом причин [106].

– во-первых, изменчивость производственных отношений, многообразие форм собственности требует определения потребности в кадрах специалистов для новых условий хозяйствования, то есть пересчета уже сложившегося уровня. Только после этого можно приступить к прогнозированию потребности и регулированию системы подготовки кадров специалистов.

– во-вторых, изменение подходов в регулировании и планировании общественного хозяйства с отраслевого на территориальный требует совокупного использования методов прогнозирования. Существующие методики определения потребности традиционно складывались как отраслевые. Однако процесс форми-

рования и развития потребности имеет свои региональные особенности.

– в-третьих, динамичность сегодняшнего развития народного хозяйства дифференцированно влияет на количественные и качественные характеристики изменения потребности в специалистах.

– в-четвертых, главную и основную сложность прогнозирования потребности в кадрах специалистов определяют не внутренние методологические и методические проблемы, а наличие внешней проблемы, а именно: отсутствие четкой стратегии развития отечественной экономики и непредсказуемые изменения ее тактических целей.

Проанализировав сложившиеся подходы и изучив методы расчета потребности в специалистах и рабочих кадрах, взяв на вооружение все положительное и апробированное в технологии и процедуре прогнозирования другими исследователями, а также собственный опыт прогнозирования потребности в кадрах специалистов сельского хозяйства Самарской области, нами вносится ряд дополнений в практику решения данной проблемы.

Методологическую основу методики определения текущей и перспективной потребности в специалистах сельскохозяйственных предприятий составляют три принципа: достоверности, адекватности, дополнительности [106].

Принцип достоверности основывается на использовании информации, апробированных методов расчета, критериев современных кадровых технологий.

Принцип адекватности базируется на знании специфики тенденции механизма кадрового обеспечения, расчетных формул, процедур и методов.

Принцип дополнительности предполагает систематическую корректировку прогнозных расчетов результатами кадрового мониторинга, экспертных оценок специалистов, трендов.

Кроме того, устойчивое и адекватное кадровое обеспечение специалистами и рабочими массовых профессий включает не только постоянное отслеживание и корректировку численности и приоритетных категорий, но и научно обоснованное решение широкого круга проблем, связанных с подготовкой, переподготовкой, повышением квалификации, компетентным использованием их потенциала.

Важным звеном в этом процессе является прогнозирование оптимальной численности кадров в профессионально-квалификационной структуре на ближайшую перспективу.

Известно, что прогнозирование кадрового обеспечения неразрывно связано с бизнес-планированием развития региона, его отраслей экономики, интерпретируя эти планы в понятиях кадровых требований.

В практике определения потребности в кадрах сложились два основных типа планирования: «жесткий» и «гибкий». Первый, основанный на количественном анализе, обеспечивает формирование требуемой численности необходимых работников. Второй интегрирует социально-профессиональные показатели, знания, умения, навыки и адекватное поведение работника с учетом требований крестьянского менталитета.

В этой связи проблема прогнозирования потребности отрасли в кадрах значительно усложняется. Решение ее мы видим в прогнозировании потребности по девяти квалификационным уровням в рамках профессиональных групп, определенных серией приказов Министерства здравоохранения, труда и социального развития Российской Федерации в 2008 году, и на его основе осуществлять разработку программ кадрового обеспечения сельского хозяйства.

При прогнозировании следует также учитывать динамику гендерной структуры сельского населения в трудоспособном возрасте, которые до сих пор остаются недостаточно исследованными. Между тем, по данным исследований с участием автора, доля женщин среди руководителей и специалистов выросла с 43,6% в 1995 году до 50,1% в 2012 году. В корпусе руководителей численность женщин возросла в 2,25 раза и сейчас каждый десятый руководитель сельскохозяйственной организации – женщина. Обращает так же на себя внимание тот факт, что максимальный рост доли женщин-специалистов произошел в последние 5 лет. Важно отметить, что гендерный состав кадров в российском сельском хозяйстве резко отличается от стран с развитым аграрным сектором экономики, где доля работающих женщин в сельском хозяйстве не превышает 13%.

Кроме того, например, несмотря на значительное общее сокращение численности рабочих кадров, только за последние три года доля женщин возросла более чем на три процентных пункта и достигла 32,7% (374 тыс. чел.). Следует отметить, что почти 90% из них трудятся в животноводстве, где наиболее неблагоприятные условия труда.

Следует подчеркнуть, что ни в одной программе кадрового обеспечения отрасли вопросы регулирования его гендерной структуры не предусматриваются и не коррелируются с демографической структурой сельского населения. В это связи, с целью снижения социальной напряженности на селе, в работе предложены меры по формированию команд из числа выпускников аграрных учебных заведений с учетом их гендерной структуры.

Схема прогнозирования организационно-управленческих мероприятий кадрового обеспечения представлена на рисунке 9.



Источник: разработано автором

Рисунок 9 – Организационно-управленческие мероприятия при прогнозировании потребности кадрового обеспечения

Опираясь на конкретные бизнес-планы, принятые сельскохозяйственными организациями к реализации, осуществляются прогнозирование спроса и предложения субъектов региона. Прогнозирование спроса – определение будущих потребностей в кадрах и их квалификации на основе функциональных планов и прогнозов относительно масштабов планируемой деятельности. Прогнозирование предложений – подсчет текущих ресурсов и их наличия в будущем, с учетом потерь. Прогноз так же учитывает динамику рынков труда в плане уровня профессиональной компетенции и демографических аспектов.

Содержание и процедуры расчета потребности в специалистах и рабочих кадрах представлены в главе 4.

Глава 3. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

Как уже неоднократно отмечалось в теоретической и методической главах диссертационного исследования (параграфы 1.2, 1.3, 2.2 страницы 48, 54-56, 88-90 соответственно) существующие методы исследования и оценки уровня развития кадрового потенциала аграрного сектора крайне несовершенна. Ее применение в практической деятельности, особенно при разработке целевых региональных программ кадрового обеспечения, не говоря уже о более высоком уровне (федеральные округа, общероссийские программы), как показали наши исследования, может не только значительно снизить их эффективность, но и привести к ошибочным управленческим решениям, исправлять которые очень сложно. Кроме того, необходимо учитывать значительные финансовые и материальные затраты бюджета на кадровую проблематику, которые зачастую не дают должной отдачи. К сожалению, новые, более прогрессивные методики оценки уровня кадрового потенциала отрасли, в том числе и разработанные и апробированные автором (параграфы 2.2 и 3.3) с трудом «пробивают себе дорогу». К сожалению, в проводимом в настоящее время Минсельхозом РФ мониторинге кадрового обеспечения отрасли по данным ведомственного статистического наблюдения «старые» традиционные подходы к оценке уровня кадрового потенциала продолжают доминировать, хотя определенные сдвиги в сторону более совершенных методических подходов в последние годы явно наметились, а в Калужской области при разработке программы кадрового обеспечения АПК на 2016-2020 предполагается полностью перейти на разработанные нами методики оценки уровня развития кадрового потенциала, его мониторинга и прогнозирования потребности в кадрах. В связи с возникшим «дуалистическим подходом» к оценке уровня развития кадрового потенциала отрасли целью изложенного в диссертации анализа состояния кадрового обеспечения и, главное, выводов из него является наглядный показ не только пре-

имущества новой авторской методики, но тщательный разбор недостатков существующей. В этой связи в параграфе 3.1 приводится анализ сдвигов в обеспеченности трудовыми ресурсами и кадрами аграрного сектора в основном с использованием старой (существующей) методики, а в параграфе 3.2 даются уже результаты, полученные за счет применения новой интегральной оценки системы кадрового обеспечения, с соответствующими выводами и рекомендациями.

3.1. Обеспеченность трудовыми ресурсами и кадрами сельского хозяйства России

Как было подчеркнуто в первой главе настоящего исследования, на состояние системы кадрового обеспечения сельского хозяйства России значительное влияние оказывают демографическая и трудовые ресурсы ситуация в сельских территориях. Несмотря на многочисленные исследования данной проблематики, по нашему мнению, в них недостаточно внимания уделялось влиянию ее качественным аспектам, особенно после 2010 г. Численность постоянного населения Российской Федерации на 1 января 2013 г. составляла 143,3 млн. человек, из которых 37,2 млн. сельские жители. Число россиян по сравнению с 2010 г. увеличилось более чем на 482 тыс. чел., или на 0,3%. Однако численность сельского населения за этот же период сократилась на 215 тыс. чел., или на 0,6% (рисунок 10). Доля сельского населения также постепенно снижалась и достигла 26% (в 2010 г. – 26,2%, в 1999 г. 26,8%).



Источник: Численность населения Российской Федерации по муниципальным образованиям на 1 января 2013 года. Стат. сб. / Росстат. – М., 2013.

Рисунок 10 – Динамика численности постоянного сельского населения на 1 января, тыс. чел.

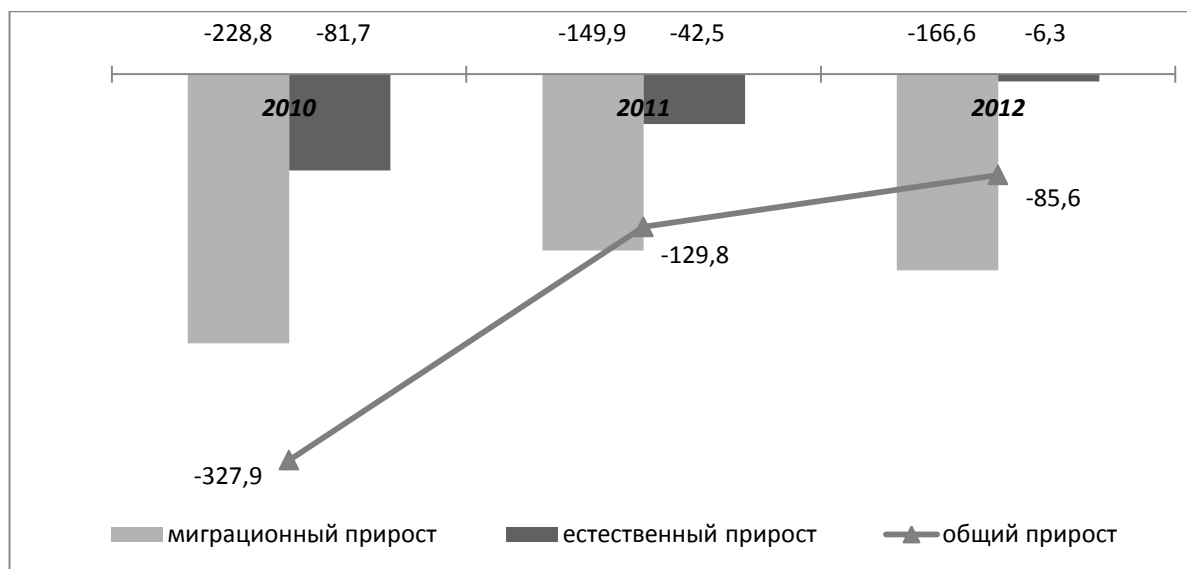
В целом, прирост числа жителей России складывался как за счет существенно уменьшившейся естественной убыли населения, так и значительного миграционного прироста (рисунок 11).



Источник: Численность и миграция населения Российской Федерации в 2012 году. Стат. сб. / Росстат. – М., 2013

Рисунок 11 – Прирост (убыль) численности населения в целом, тыс. чел.

Другая тенденция прослеживалась по сельскому населению (сокращение численности), но здесь также как и в целом по России снизилась величина убыли населения (рисунок 12).



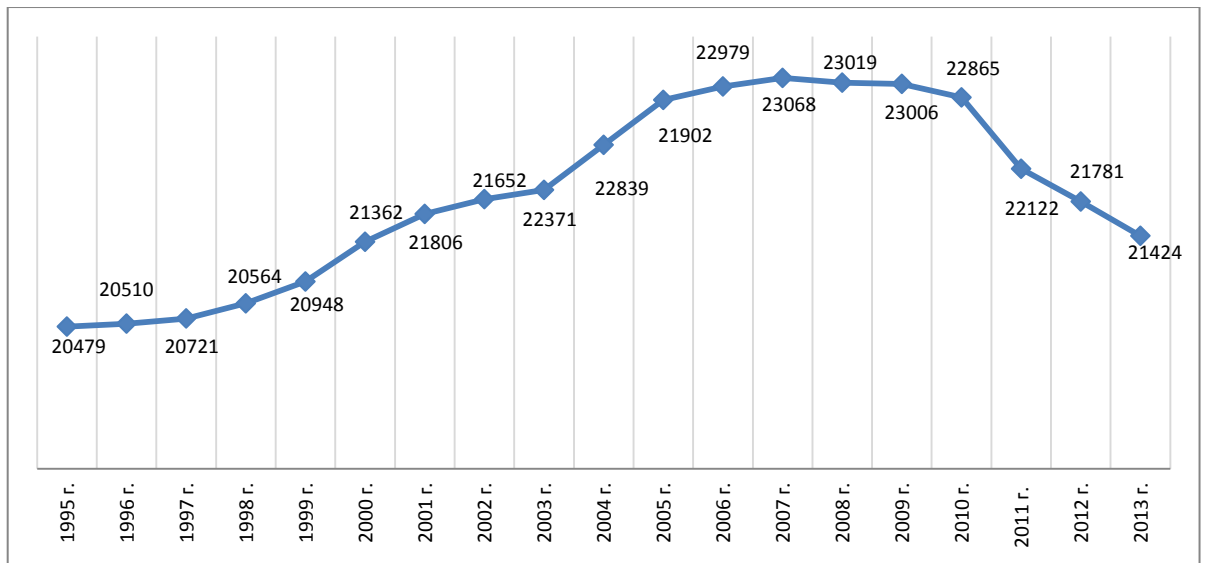
Источник: Численность и миграция населения Российской Федерации в 2012 году. Стат. сб. / Росстат. – М., 2013

Рисунок 12 – Убыль численности сельского населения РФ, тыс. чел.

Не смотря на то, что численные негативные тенденции в демографическом развитии села (депопуляция, «постарение» населения и т.д.) важно подчеркнуть, что начиная с 1995 вплоть до 2007 года наблюдался весьма активный рост численности сельского населения в трудоспособном возрасте. Резкое снижение данного показателя началось лишь с 2010 года (рисунок 13). В результате в 2012 году доля трудоспособного сельского населения в общей его структуре составила 57,5%, (против 23% в 2000 г.)

Численность экономически активного сельского населения в 2012 г. составила 18,1 млн. человек, или 48,6% от общей численности сельского населения страны. Из них 16,6 млн. чел., или 91,5% экономически активного сельского населения были заняты в экономике и 1,5 млн. чел. (8,5%) учитывались в составе безработных. Численность экономически активного сельского населения в трудоспособном возрасте достигла 16,7 млн. чел. или 78% от всего трудоспособного насе-

ления сельских территорий, 91% из них были заняты в аграрном и других секторах экономики.



Источник: Данные Росстата, построен автором

Рисунок 13 - Динамика численности сельского населения в трудоспособном возрасте за период 1995-2013 гг., тыс. чел.

Необходимо отметить, что наряду с уменьшением экономически активного, в том числе занятого, населения в трудоспособном возрасте одновременно происходило увеличение занятого в экономике населения других возрастных категорий, входящих в группу экономически активного населения (таблица 3). Это свидетельствует об определенном исчерпании «свободных» ресурсов труда.

По данным формы 5-АПК годовых отчетов сельхозорганизаций, подведомственных Минсельхозу России численность работающих в организациях всех организационно-правовых форм в сельском хозяйстве в 2012 г. составила 1483,6 тыс. чел., из них 89,2% или 1323,9 тыс. чел. работали непосредственно в сельскохозяйственном производстве. Согласно материалам мониторинга «Состояния социально-трудовой сферы села и предложения по ее регулированию», который проводится с 2000 г. ВНИИЭСХ под руководством члена корреспондента РАН Л.В. Бондаренко, в сельском хозяйстве России, включая крестьянско-фермерские хозяйства (КФХ), товарные хозяйства населения (ЛПХ товарного типа), лесное хозяйство, охоту, рыбоводство и рыболовство было занято более 4 млн. человек, или 25,4% общей численности сельского населения.

Таблица 3 – Экономическая активность и занятость сельского населения Российской Федерации

Показатели	Численность населения, тыс. чел.				Изменения 2013 к 2010 г.
	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	
Сельское население, в целом	37444	37314	37229	37118	99,1%
экономически активное население	18309	18345	18100	18081	98,8%
%	48,9	49,2	48,6	48,7	-0,2 п.п.
занятые в экономике	16362	16592	16561	16579	101,3%
%	89,4	90,4	91,5	91,7	2,3 п.п.
безработные	1947	1753	1539	1502	77,1%
%	10,6	9,6	8,5	8,3	-2,3 п.п.
Трудоспособное сельское население	22122	21780	21424	21031	95,1%
% к сельскому населению	59,1	58,4	57,5	56,7	-2,4 п.п.
экономически активное население	17082	17005	16701	16651	97,5%
% трудоспособному сельскому населению	77,2	78,1	78,0	79,2	2 п.п.
занятые в экономике	15185	15305	15205	15198	100,1%
%	88,9	90,0	91,0	91,3	2,4 п.п.
безработные	1897	1700	1496	1453	76,6%
%	11,1	10,0	9,0	8,7	-2,4 п.п.
Другие возрастные категории населения	15322	15534	15805	16087	105,0%
входят в группу экономически активного населения	1227	1340	1399	1430	116,5%
%	8,0	8,6	8,9	8,9	0,9 п.п.
занятые в экономике	1177	1287	1356	1381	117,3%
%	95,9	96,0	96,9	96,6	0,7 п.п.

Источник: Экономическая активность населения: 2013 (по результатам выборочных обследований). Стат. сб. / Росстат. – М., 2014, расчеты автора

По данным выборочных обследований, проведенных Федеральной государственной службой статистики РФ, в структуре потребности организаций сельскохозяйственной сферы в работниках для замещения вакантных рабочих мест в 2012 г., максимальная доля спроса (почти 35%) приходилось на квалифицирован-

ных рабочих. По нашему мнению, с учетом того, что в эту категорию можно, с полным основанием, отнести операторов, аппаратчиков, машинистов установок и машин данный показатель вырастает до 58%, а потребность в неквалифицированных рабочих составляет при этом лишь 20,8% от общего спроса на кадры в сельском хозяйстве (таблица 4). Это очень серьезный негативный сдвиг в вакансиях, свидетельствующий о несбалансированности рабочих мест и ресурсов труда.

Таблица 4 – Потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест в сельскохозяйственной сфере в 2012 г.*, %

Профессиональные группы	Доля в общей структуре спроса, %
Руководители организаций и их структурных подразделений	4,1
Специалисты высшего уровня квалификации	11,8
Специалисты среднего уровня квалификации	5,3
Квалифицированные работники сельского хозяйства	34,7
в т.ч. работники, занятые выращиванием плодовых и полевых культур	12,7
работники, занятые производством продукции животноводства	18,0
квалифицированные работники смешанного производства	4,1
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	23,3
Неквалифицированные рабочие	20,8

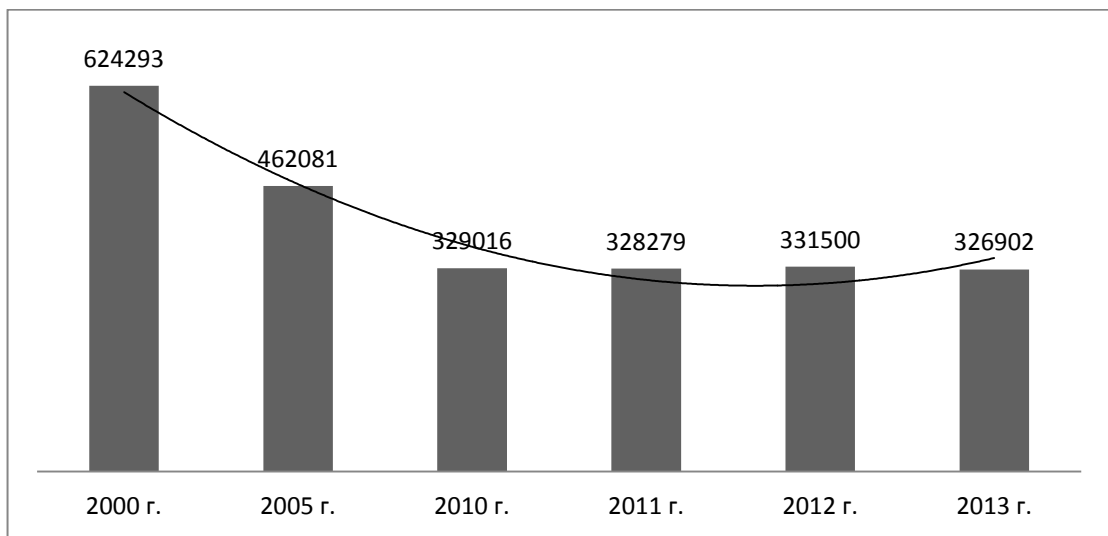
*Источник: http://www.gks.ru/free_doc/2013/potrorg/potr12.htm

Анализируя обеспеченность кадрами аграрного сектора, важно отметить и то обстоятельство, что по данным Министерства труда и социальной защиты РФ более трети заявленной работодателями потребности в работниках для замещения свободных рабочих мест в 2012 г. в сфере экономической деятельности - сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство (всего она составила 591,7 тыс. человек, из них 91,1% для замещения рабочих профессий) приходилось на рабочие места с оплатой труда ниже прожиточного минимума!

Как уже отмечалось выше анализ сдвигов в системе кадрового обеспечения сельхозорганизаций в настоящем параграфе проведен по данным ведомственного статистического наблюдения, проводимого с 2000 г. Минсельхозом России по

формам 1К, 2К и КМС, причем до 2009 г. мониторинг осуществлялся только по категориям руководителей и специалистов, с 2010 г. удалось начать его и по рабочим массовых профессий агропромышленного комплекса (форма 1КМП), в том числе сельского хозяйства (Приложения 4, 5, 6, 7). Все данные мониторинга приведены на начало соответствующего года.

Прежде всего, в данной динамике мы считаем целесообразным отметить серьезный сдвиг в сокращении в численности высококвалифицированных работников аграрного сектора экономики. Так за период 2000-2013 гг. численность фактически работающих руководителей и специалистов сельхозпредприятий по России в целом уменьшилась почти в 2 раза! Лишь в последние 4 года численность этой категории практически стабилизировалась и ее колебания наблюдаются в пределах не более 1% (рисунок 14).



Источник: мониторинг кадрового обеспечения, расчеты автора

Рисунок 14 – Численность руководителей и специалистов сельхозорганизаций МСХ РФ, чел.

Важно подчеркнуть, что снижение общей численности руководителей и специалистов за данный период, в первую очередь, было обусловлено преимущественно за счет выбытия работников, замещающих должности специалистов, которые не имеют профессионального образования (темпы их выбытия составили

61,9%). Менее интенсивно снижалась численность специалистов со средним образованием (с темпом 55,9%), численность специалистов с высшим образованием сократилась лишь на 26,1%. (Приложение 8).

Таким образом, на основании результатов использования данной методики, был сделан вывод, что за анализируемый период постепенно происходило увеличение обеспеченности потребности в кадрах специалистов, за счет более профессионально подготовленных в системе аграрного образования. Так, доля дипломированных кадров в общей штатной численности достигла в 2013 г. 82,5% против 79,0% в 2000 г., а с высшим образованием от общей численности работников данной категории составила 41,4% и 29,7% соответственно (рисунок 15).



Источник: мониторинг кадрового обеспечения, расчеты автора

Рисунок 15 – Уровень обеспеченности потребности в кадрах дипломированных специалистов, %

Из анализа динамики данного показателя следует, что существующие качественные характеристики кадрового обеспечения сельхозорганизаций в последние 13 лет постоянно росло и, в связи с этим, органам государственного управления АПК, казалось бы, следует всемерно поддерживать и развивать данную тенденцию. Однако, анализ кадрового потенциала указанной категории работников, проведенный по авторской методике, приведенный в следующем параграфе дис-

сертационного исследования, свидетельствует о не эффективности таких решений.

В связи с тем, что в последние два десятилетия произошли серьезные изменения в гендерной структуре руководителей и специалистов отрасли, приведем краткие комментарии по данной позиции [102].

Анализ свидетельствует, что женщины в сельском хозяйстве начинают играть все большую роль в корпусе руководящих кадров, особенно в его высшем и среднем звеньях управления. Так, доля женщин среди руководителей высшего уровня управления сельхозорганизаций возросла с 9,2% в 2001 г. до 13,3% к 2013 г. Среди главных специалистов, за анализируемый период, их доля увеличилась на 3,7 п.п. и достигла 47,4%. Следует отметить, что, начиная с 2002 г., более половины должностей руководителей и специалистов было замещено женщинами (рисунок 16).



Источник: мониторинг кадрового обеспечения, расчеты автора

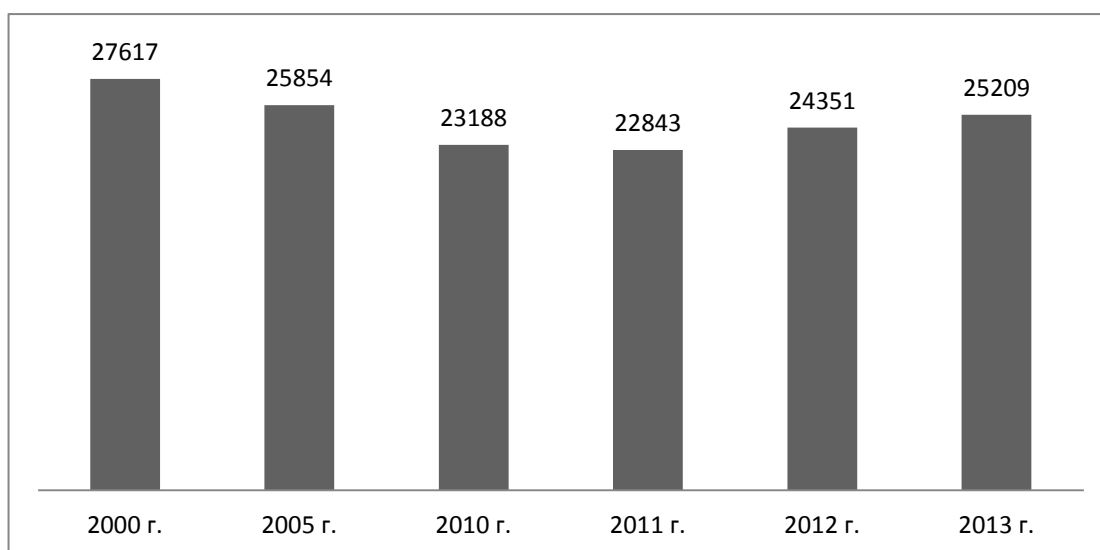
Рисунок 16 – Динамика гендерного состава руководителей и специалистов сельского хозяйства, %

Причем, по данным мониторинга кадрового обеспечения, максимальная доля женщин за весь период наблюдений отмечалась в трудонедостаточном Северо-

западном федеральном округе (65%), а минимальная в трудоибыточном Северо-Кавказском.

Рассмотрим теперь более подробно количественные и качественные характеристики сдвигов в кадровом обеспечении руководящего корпуса сельхозорганизаций. Численность фактически работающих *руководителей сельскохозяйственных организаций*, согласно ведомственному учету, начиная с 2011 г. постепенно увеличивалась (рисунок 17), причем за последний год на 3,5%, и составляет сейчас 91,3% от уровня 2000 г.

На 4% среди руководителей стало больше дипломированных специалистов (или 89,6% от уровня 2000 г.). Однако численность руководителей с высшим образованием по сравнению с 2000 г. напротив снизилась на 14,9%. Несколько возрос удельный вес руководителей со средним профессиональным образованием (на 3,3%), в тоже время, руководителей без образования стало на 19,7% больше.

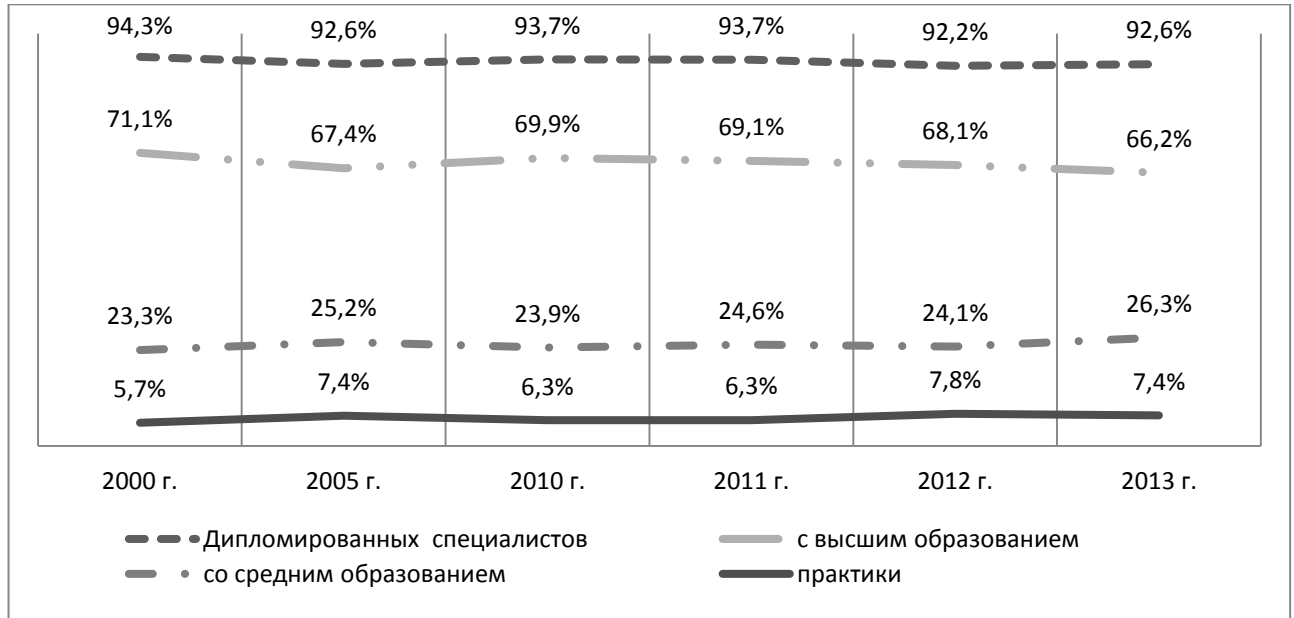


Источник: мониторинг кадрового обеспечения

Рисунок 17 – Численность руководителей высшего звена управления сельхозорганизаций, чел.

Произошли некоторые сдвиги в квалификационной структуре корпуса руководителей. Так, доля руководителей со средним образованием увеличилась за последний год на 2,2 п.п. и достигла 26,3%, в основном за счет снижения доли ру-

ководителей с высшим образованием (на 4,9 п.п.). По сравнению с 2000 г., в целом доля дипломированных специалистов среди руководителей высшего звена снизилась на 1,7 п.п., в т.ч. за счет снижения их доли с высшим образованием и одновременным ростом на 1,7 п.п. руководителей, не имеющих профессионального образования (рисунок 18).



Источник: мониторинг кадрового обеспечения, расчеты автора

Рисунок 18 – Структура корпуса руководителей высшего звена управления сельхозорганизаций МСХ РФ по образованию, %

На качество кадрового обеспечения сельхозорганизаций также оказывают значительное влияние тенденции изменения возрастной и гендерной структуры работников. Так, наблюдается постепенное увеличение доли руководителей в возрасте до 30 лет (с 1,9% в 2000 г. до 3,9% в 2013 г.). Правда, удельный вес руководителей пенсионного возраста так же продолжает увеличиваться, соответственно с 4,6 до 12,9% (рисунок 19). Обращает на себя внимание нарастание серьезного разрыва поколений в высшем уровне менеджеров организаций. Если в 2000 г. разница в доле руководителей в пенсионном возрасте и молодежи составляла всего 2,7 п.п., то к 2013 г. она достигла 9 п.п.! Таким образом, идет процесс «постарения» руководящего корпуса сельхозорганизаций России, хотя темпы его пока не велики.



Источник: мониторинг кадрового обеспечения, расчеты автора

Рисунок 19 - Возрастная структура руководителей высшего звена управления сельхозорганизаций МСХ РФ, %

Продолжая анализ сдвигов в структуре руководящих кадров сельхозорганизаций, рассмотрим теперь динамику некоторых показателей, характеризующих корпус руководителей среднего звена управления. В анализируемом периоде отмечается также снижение численности данной категории работников, только за последние два года на 1,7 п. п., а к уровню 2000 г. – на 47,5%.

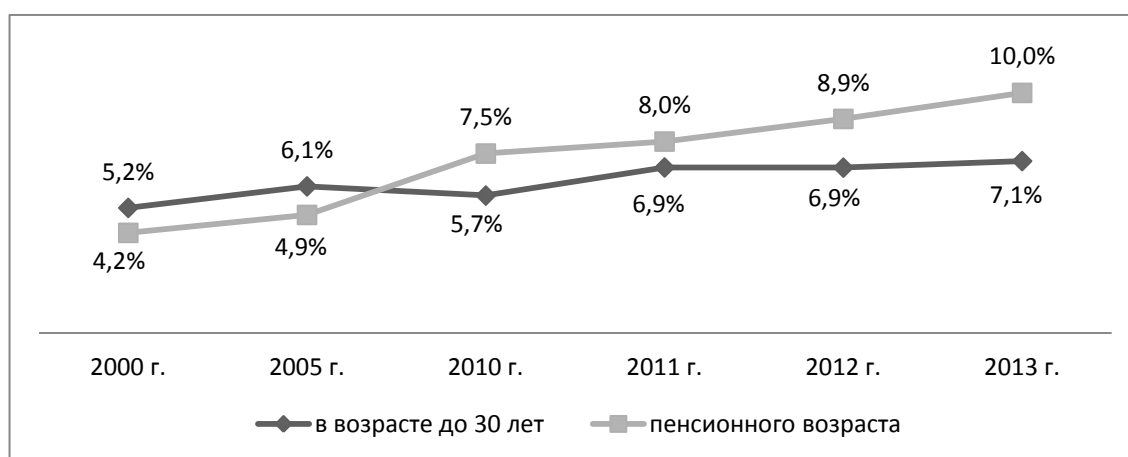
Обеспеченность дипломированными специалистами данной категории руководителей по сравнению с 2012 г. практически не изменилась. Однако, в сравнении с 2000 г. квалификационная структура претерпела некоторые изменения – увеличилась доля руководителей среднего звена с высшим профессиональным образованием в основном за счет вымывания кадров, не имеющих профессионального образования. В последние годы ситуация стабилизировалась на современном уровне – около четверти должностей замещается специалистами с высшим образованием или практиками, около 50% имеют среднее профессиональное образование (рисунок 20).



Источник: мониторинг кадрового обеспечения, расчеты автора

Рисунок 20 – Образовательная структура руководителей среднего звена управления сельхозорганизаций МСХ РФ, %

Важно отметить, что в возрастной структуре контингента руководителей среднего звена, в настоящее время, преобладает четкая тенденция «старения» кадров даже, несмотря на рост доли молодежи, которая составила 7,1% против 4,2% в 2000 г. (рисунок 21).

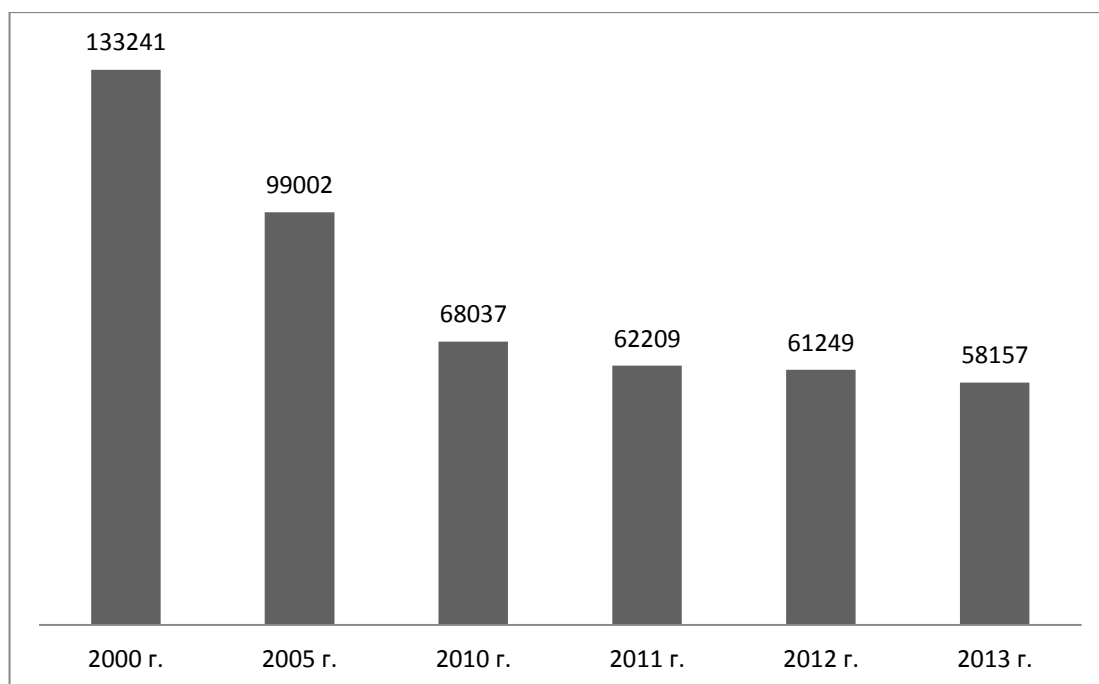


Источник: мониторинг кадрового обеспечения, расчеты автора

Рисунок 21 – Возрастная структура руководителей среднего звена управления сельхозорганизаций МСХ РФ, %

Следует обратить внимание и на тот факт, что в 2000 г. доля молодежи среди данной категории работников была на 1 п. п. выше доли пенсионеров, а к 2013 г. доля последних стала превышать – на 2,9 п. п.

Численность главных специалистов, которые в сельском хозяйстве относятся к руководящим кадрам, в организациях отрасли также снижается, но темпы данного процесса за период 2010-2012 гг. несколько замедлились (рисунок 22).

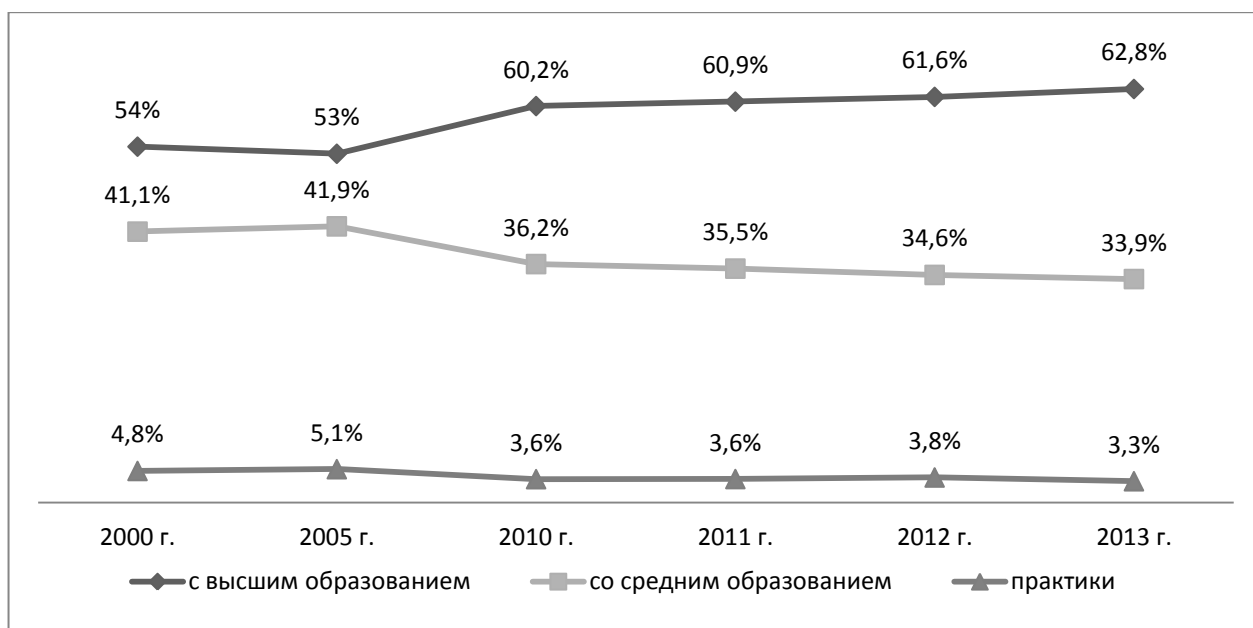


Источник: мониторинг кадрового обеспечения

Рисунок 22– Численность главных специалистов в сельхозорганизациях МСХ РФ, чел.

Важно отметить, что эти сдвиги менее интенсивно происходят среди главных специалистов с высшим образованием. Данную ситуацию, очевидно можно объяснить некоторой стабилизацией институциональных преобразований и количества сельхозорганизаций – участников среднего аграрного бизнеса.

Анализ качественных сдвигов в профессионально-квалификационной структуре специалистов производственных служб сельхозорганизаций показал, что рост удельного веса главных специалистов с высшим образованием и сокращение специалистов со средним образованием пусть медленно, но продолжается (рисунок 23).



Источник: мониторинг кадрового обеспечения, расчеты автора

Рисунок 23 – Образовательная структура главных специалистов в сельхозорганизациях МСХ РФ, %

Возрастная структура главных специалистов отражает общую тенденцию, отмечаемую уже несколько лет – незначительные колебания удельного веса главных специалистов в категории до 30 лет и устойчивый значительный рост доли специалистов пенсионного возраста.

С 2004 г. в мониторинг кадрового обеспечения организаций сельского хозяйства был введен показатель обеспеченности дипломированными специалистами в расчете на 100 хозяйств. Несмотря на некоторое несовершенство в использовании данного показателя, на которое неоднократно указывалось в литературе, в какой-то степени он все же дает возможность оценивать качество кадрового обеспечения сельхозорганизаций, а в разрезе регионов может даже указать на необходимость развития в них системы сельскохозяйственного консультирования по конкретным областям знаний. По расчетам автора, здесь прослеживается тенденция снижения насыщенности хозяйств дипломированными специалистами, которая сохранилась и продолжает развиваться за весь период наблюдений, правда с разной скоростью (таблица 5).

**Таблица 5 – Уровень насыщенности дипломированными специалистами
основных служб сельскохозяйственных организаций МСХ РФ**

(в расчете на 100 хозяйств)

Производственные службы	Насыщенность, чел. на 100 хозяйств						Изменения 2013 г., в %	
	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	к 2000 г.	к 2012 г.
Дипломированные специалисты и руководители	1860	1508	1251	1237	1182	1129	-39,3	-4,5
Руководители среднего звена	287	250	209	219	205	198	-31,0	-3,4
Агрономическая служба	128	98	78	74	68	63	-50,8	-7,4
Зоотехническая служба	110	80	61	60	56	51	-53,6	-8,9
Ветеринарная служба	160	114	98	89	81	75	-53,1	-7,4
Инженерно-технологическая служба	211	143	115	107	102	96	-54,5	-5,9
Экономическая служба	86	66	51	50	46	42	-51,2	-8,7
Бухгалтерская служба	450	371	284	264	243	226	-49,8	-7,0

Источник: мониторинг кадрового обеспечения, расчеты автора

Так, в 2012 году этот показатель снизился в зоотехнической службе на 8,9%, в экономической на 8,7%, а в инженерно-технологической 5,9%.

По нашему мнению, этот процесс во многом связан с деконцентрацией или специализацией сельскохозяйственного производства и ростом числа малых аграрных предприятий, в которых либо экономически нецелесообразно содержать полный штат специалистов, либо отсутствует производственная функция, для выполнения которой необходим специалист. Значительную роль играют также отсутствие благоустроенного жилья на селе и низкий уровень заработной платы специалистов.

Подчеркнем, что за период наблюдений произошли серьезные изменения в профессиональной структуре кадрового обеспечения отрасли. В сельхозорганизациях среднего и крупного аграрного бизнеса появились достаточно развитые подразделения информационных технологий, маркетинга, правовой поддержки, энер-

госнабжения и строительства. В среднем по России на каждые 100 хозяйств в 2012 г. приходилось лишь 8 специалистов по информационным технологиям, и 25 – по маркетингу или сбытовой деятельности. Примерно, такая же картина со специалистами по технике безопасности и охране труда. Только 34% хозяйств могут себе позволить освобожденных специалистов службы управления персоналом (таблица 6).

Таблица 6 – Уровень насыщенности дипломированными специалистами служб сельхозорганизаций МСХ РФ

	2011 г.	2012 г.	2013 г.
Работники служб управления персоналом	38	36	34
Специалисты по охране труда и технике безопасности	16	22	20
Специалисты юридической службы	13	14	14
Работники маркетинговых, коммерческих и снабженческих служб	22	24	24
Специалисты-строители	15	13	13
Специалисты службы землеустройства	1	1	1
Специалисты по информационным технологиям	5	7	8
Служба энергоснабжения	34	38	40
Служба мелиорации	3	2	2

Источник: мониторинг кадрового обеспечения, расчеты автора

Однако обращает на себя внимание практическое отсутствие в современных крупных сельхозорганизациях специалистов по землеустройству и мелиорации, в то время как более 40 млн. га земель сельскохозяйственного назначения выведено из оборота и на необходимость возврата которых в аграрное производство, в том числе через консолидацию земельных паев неоднократно указывалась в литературе.

Из таблицы 7 следует, что наиболее обеспеченной дипломированными специалистами является юридическая служба и специалисты информационных технологий – подавляющее количество специалистов имеют высшее образование, среди них около трети – молодые специалисты.

Таблица 7 – Изменение профессионально-квалификационной и возрастной структуры специалистов обеспечивающих служб сельхозорганизаций МСХ РФ

Должностные категории	Годы	Удельный вес специалистов, %				
		Образовательный уровень			Возраст	
		высшее профессиональное	среднее профессиональное	без профессионального образования	До 30 лет	Пенсионеры
Работники служб управления персоналом	2011	34,3	54,4	11,2	13,8	11,1
	2012	37,0	52,6	10,4	13,8	11,4
	2013	38,6	52,3	9,1	14,0	12,3
Специалисты по охране труда и технике безопасности	2011	47,4	45,5	7,1	9,2	9,9
	2012	46,1	46,2	7,7	9,3	10,4
	2013	49,7	44,4	5,9	9,4	13,7
Юридическая служба	2011	78,8	19,0	2,2	31,7	5,0
	2012	82,1	16,1	1,8	29,7	6,1
	2013	83,1	15,1	1,8	29,5	6,0
Маркетинговая, коммерческая и снабженческая службы	2011	41,3	35,8	22,9	21,5	5,6
	2012	44,2	32,1	23,7	22,1	5,9
	2013	45,5	31,3	23,2	20,9	6,0
Специалисты-строители	2011	40	48,6	11,4	9,9	10,2
	2012	42,2	47,1	10,7	9	10,7
	2013	43,5	47,4	9,1	10,0	11,4
Служба землеустройства	2011	50,5	43,1	6,4	16,3	7,4
	2012	49,4	41	9,6	18,8	7,7
	2013	60,2	28,9	10,8	16,9	9,3
Служба энергоснабжения	2011	29,2	52,8	18,0	10,7	7,3
	2012	27,2	54,2	18,6	9,3	8,1
	2013	27,9	54,4	17,6	10,1	8,4
Специалисты информационных технологий	2011	63,6	30,5	5,9	32,6	2,5
	2012	61,9	28,9	9,2	34,4	3,9
	2013	66,4	25,8	7,8	33,4	3,6
Служба мелиорации	2011	50,9	43	6	12,9	10,2
	2012	55,3	40,5	4,2	16	9,7
	2013	60,2	34,5	5,3	12,7	12,5

Источник: мониторинг кадрового обеспечения, расчеты автора

Обращает на себя внимание, что даже в маркетинговой, коммерческой и снабженческой службах четверть должностей специалистов в настоящее время замещают люди без профессионального образования, в службе энергоснабжения – около 18%. Только труд специалистов пенсионного возраста востребован во всех службах. К наиболее «постаревшим», следует отнести службы управления персоналом.

Переход аграрного сектора экономики на инновационную модель развития в значительной степени определяется готовностью кадров к восприятию и внедре-

нию современной техники и технологий в сельхозпроизводство. В системе кадрового обеспечения отрасли эту задачу должно решать дополнительное профессиональное образование. На рисунке 24 показано, какая доля руководителей и специалистов сельхозорганизаций Российской Федерации от их общей численности прошли обучение на курсах повышения квалификации в отчетном году.



Источник: мониторинг кадрового обеспечения сельхозорганизаций, расчеты автора.

Рисунок 24 – Повысили квалификацию в отчетном году в системе дополнительного профессионального образования, %

Анализ графиков свидетельствует о явно недостаточных объемах обучения кадров этих категорий. Кроме того, отчетливо прослеживается общая негативная тенденция снижения доли обучающихся в системе ДПО руководителей и специалистов. Поскольку более острая ситуация в данном направлении деятельности системы кадрового обеспечения сложилась по категории «руководители сельхозорганизаций», такой анализ нами проведен в разрезе федеральных округов (Приложение 9). Данные анализа свидетельствуют о том, что самое неблагоприятное положение с повышением квалификации данной категории работников отрасли сложилось в Дальневосточном и Южном федеральных округах, в которых прошли обучение в системе ДПО всего 0,9% и 4% руководителей сельхозорганизаций соответственно. Наиболее высокий уровень данного показателя достигнут в

Приволжском и Уральском федеральных округах – 13,3 и 11,4% соответственно, что конечно значительно ниже норматива, принятого в дореформенный период.

С учетом снижения общей численности руководителей и специалистов (рисунок 14), можно сделать вывод о том, что кадры данных категорий слабо подготовлены к инновационному развитию сельхозорганизаций, а также об отсутствии должного потенциала системы кадрового обеспечения в целом и системы ДПО в частности.

В связи с тем, что при использовании инновационных технологий в сельхозпроизводстве с каждым годом все более востребованными становятся квалифицированные рабочие кадры, проведем краткий анализ обеспечения сельскохозяйственных организаций кадрами массовых профессий.

Прежде всего, следует отметить, что взятый в начале реформ курс на снижение численности занятых в сельском хозяйстве был успешно реализован: в 2012 году она составила почти 1 млн. 324 тыс. человек, в том числе рабочих кадров – 971,8 тыс., что в 7.2 раза и 6.7 раза меньше, чем в 1990 г соответственно (таблица 8).

Таблица 8 – Динамика численности рабочих кадров сельхозорганизаций

	годы							2012г. к 1990 г.	2012г. к 2010 г.
	1990	1995	2000	2005	2010	2011	2012		
Работники занятые в сельхозпроизводстве	9553,1	5723,1	3997,5	2360,5	1481,5	1404,5	1323,9	7,2 раза	1,1 раза
Рабочие постоянные	6483,4	4690,9	3144	1778	1095,1	1033,2	971,8	6,7 раза	1,06 раза
Доля от общей численности занятых	67,8	81,9	78,6	75,3	73,9	73,5	73,4		

Источник: данные годовых отчетов сельхозорганизаций МСХ РФ, расчеты автора

Специалисты утверждают, что данное резкое сокращение численности рабочих кадров было только на 35-40% обусловлено ростом производительности труда, все остальные сдвиги – это результат сокращения объемов производства. Начиная с 2010 г. численность рабочих кадров, практически, стабилизировалась и изменения происходили лишь в качественных характеристиках данной категории

работников. По нашему мнению, это пример явного нарушения принципа кадрового обеспечения, о котором подробно изложено в параграфе 1.2 настоящего исследования.

К сожалению, обеспечение сельхозорганизаций кадрами массовых профессий можно проследить в динамике только за последние три года для постоянных рабочих, занятых в сельскохозяйственном производстве. По данным мониторинга кадрового обеспечения (форма 1-КМП), который осуществлялся под руководством и непосредственным участием автора настоящего диссертационного исследования, численность рабочих сельхозорганизаций на начало 2013 г. составила 1144567 чел., что на 2,6 % ниже 2011 г. Это обеспечивало 95,4% штатной потребности. (Значительная разница в численности рабочих кадров – 172,7 тыс. чел. объясняется тем, что годовые отчеты Министерству сельского хозяйства России представляют организации, получающие субсидии на уплату кредитных ставок.

Представленные на рисунке 25 диаграммы отражают наметившиеся тенденции в образовательном уровне кадров массовых профессий: некоторое увеличение доли рабочих, имеющих высшее профессиональное образование; снижение удельного веса рабочих закончивших учебные заведения системы НПО и курсовые комбинаты; рост доли кадров, не имеющих профессиональной подготовки или получивших ее на рабочем месте.

Только 22,4% рабочих имеют классность, что на 1,7 п.п. ниже, чем в 2011 г. К сожалению, в связи с отсутствием единых нормативно-правовых требований, в современной практике этот показатель практически утратил свой смысл, и, как следствие, используется работодателем как дополнительный стимул в системе материальной мотивации.

Доля рабочих, прошедших повышение квалификации во всех формах (с отрывом и без отрыва от производства), составила в 2013 г. только 3,6%, что на 0,7 п.п. меньше, чем в 2011 г. Подготовка на производстве составляет 3,9%, несколько больше, чем в 2011 г. (3,7%), что, в условиях перехода на инновационную модель развития отрасли недопустимо мало и свидетельствует о низком уровне ра-

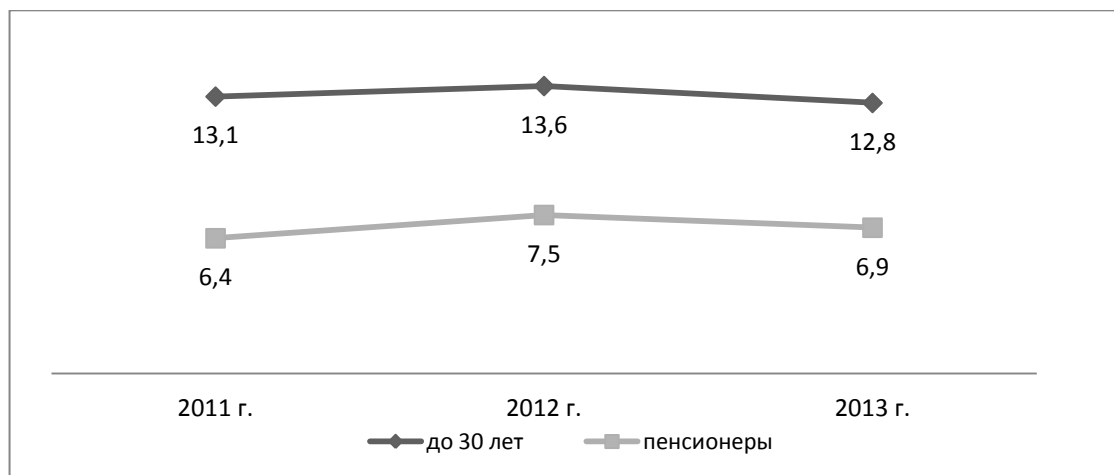
боты кадровых служб в данном направлении, и неудовлетворительном развитии внутрифирменного образования в крупных агрофирмах.



Источник: мониторинг кадрового обеспечения, расчеты автора

Рисунок 25 – Уровень образования постоянных рабочих, занятых в сельскохозяйственном производстве, %

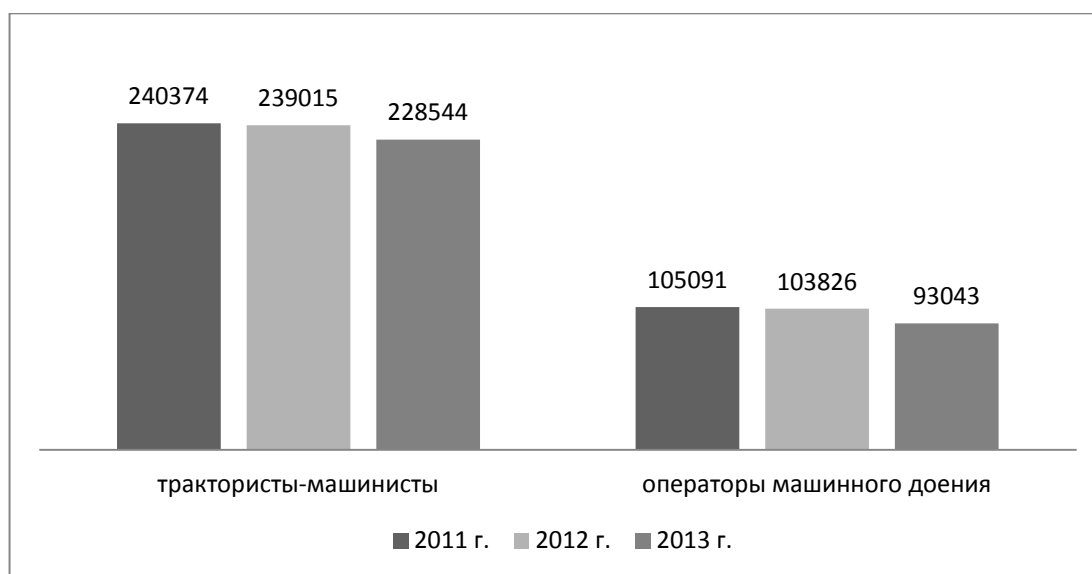
Доля молодежи в возрастной структуре рабочих кадров в 2013 г. составила 12,8%, по сравнению с 2011 г. численность молодых рабочих уменьшилась на 0,3 п.п. Численность рабочих кадров пенсионного возраста увеличилась на 5%, а доля их в 2013 г. среди данной категории работников составила 6,9% (рисунок 26).



Источник: мониторинг кадрового обеспечения, расчеты автора

Рисунок 26 – Изменение возрастной структуры постоянных рабочих, занятых в сельскохозяйственном производстве

Анализ основных категорий рабочих массовых профессий (трактористов-машинистов и операторов машинного доения) показал практически аналогичные тенденции. Численность трактористов-машинистов сократилась по сравнению с 2011 г. на 4,9%, операторов машинного доения на 11,5% (рисунок 27).

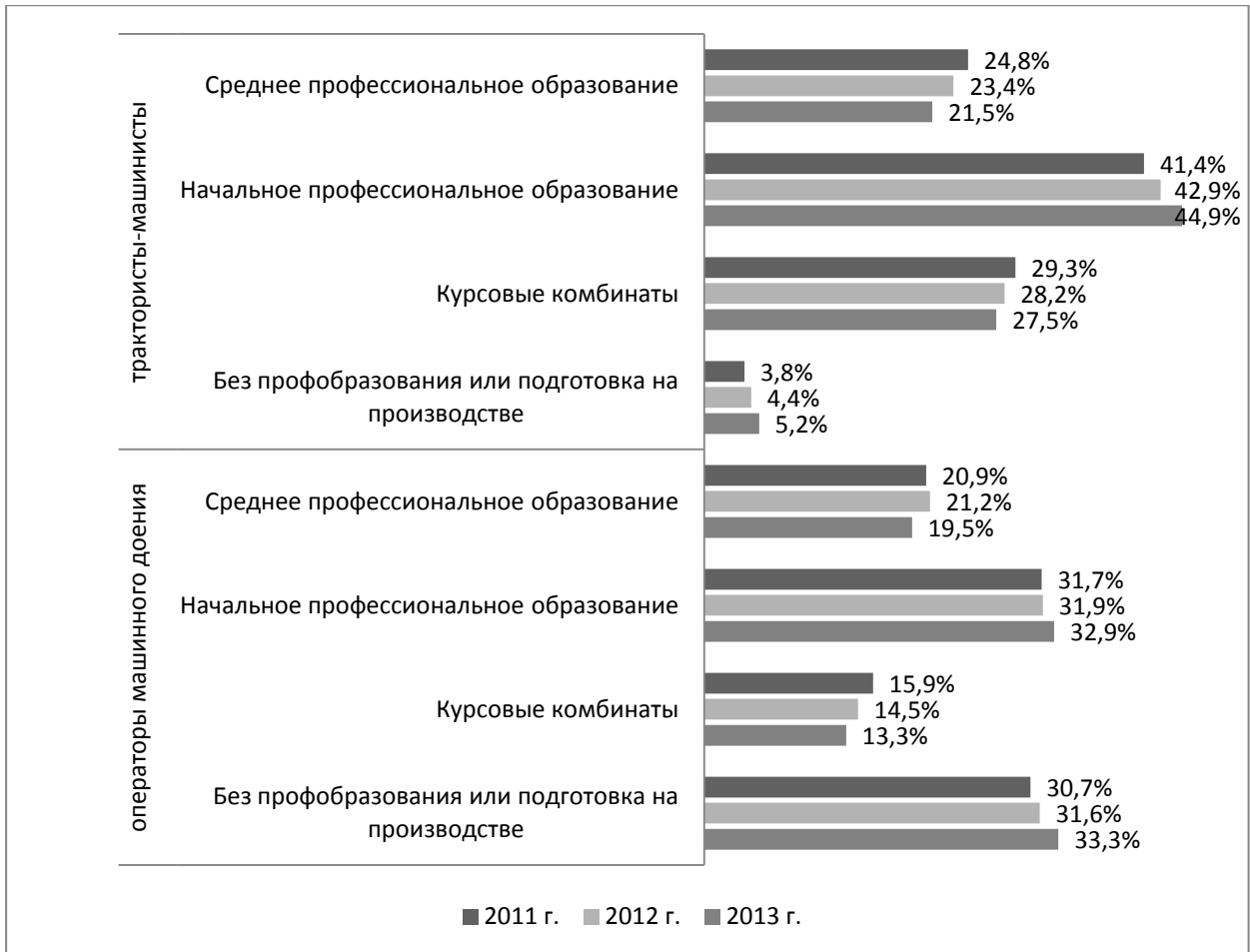


Источник: мониторинг кадрового обеспечения, расчеты автора

Рисунок 27 – Численность рабочих основных категорий сельхозорганизаций МСХ РФ, чел.

В 2013 году 66,7% рабочих занятых в производстве сельхозпродукции имели профессиональное образование (рисунок 28). Около 1% рабочих имели высшее образование, 19,5% среднее профессиональное, 32,9% закончили учебные заведения системы НПО, 13,3% обучались в разные годы в курсовых комбинатах, более 33% не имеют специального образования или подготовлены на производстве.

Удельный вес кадров с высшим образованием среди анализируемых категорий работников был незначителен – до 1%, около 20% имеют среднее профессиональное образование. Среди трактористов, более 40% закончили учебные заведения системы НПО еще около трети курсовые комбинаты, без профобразования или подготовку на производстве имеют 5%.



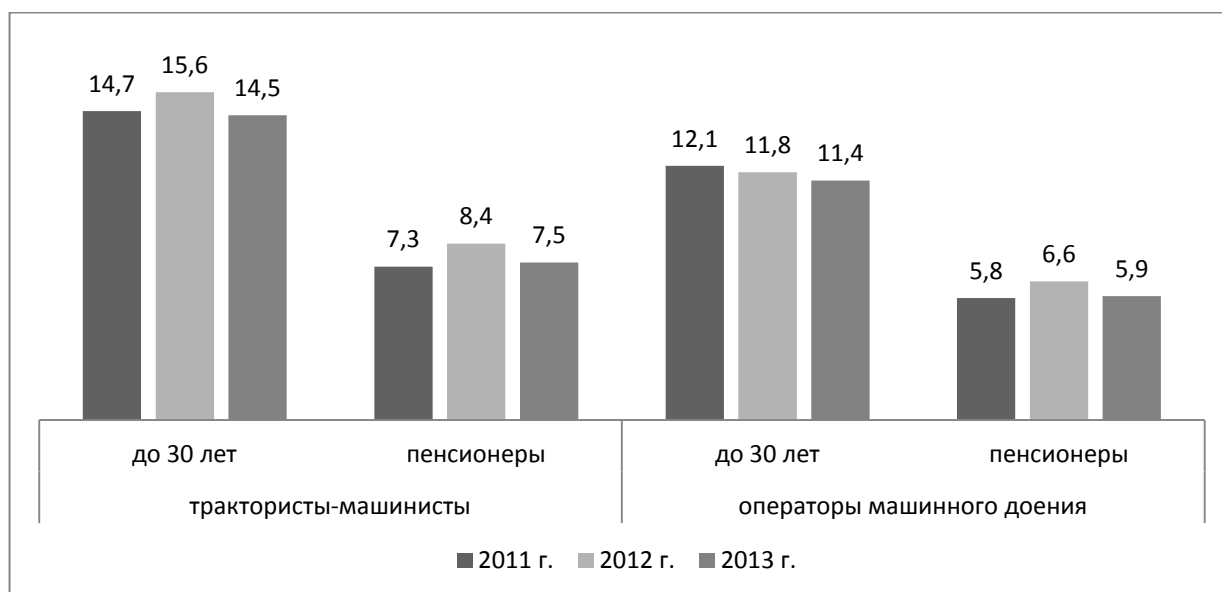
Источник: мониторинг кадрового обеспечения, расчеты автора

Рисунок 28 – Образовательный уровень кадров массовых профессий

Среди операторов машинного доения начальное профессиональное образование имеют более 30%, без профессионального образования или с подготовкой на производстве тоже треть. Надо отметить, что из года в год растет доля подготовленных на производстве и снижается роль в подготовке кадров массовых профессий курсовых комбинатов, что объясняется и малочисленностью и низким уровнем поддержки данного вида образования со стороны государства и бизнеса, а, следовательно невысоким уровнем учебной материально-технической базы. Более 62% трактористов имеют классность, операторов машинного доения только 24%. Повышение квалификации в 2013 г. прошли 3,6% трактористов (-0,7% к уровню 2011 г.) и 6,1% операторов машинного доения (-2% к уровню 2011 г.).

За анализируемый период колебания в возрастной структуре кадров массовых профессий незначительны. Доля кадров до 30 лет в 2013 г. несколько снизи-

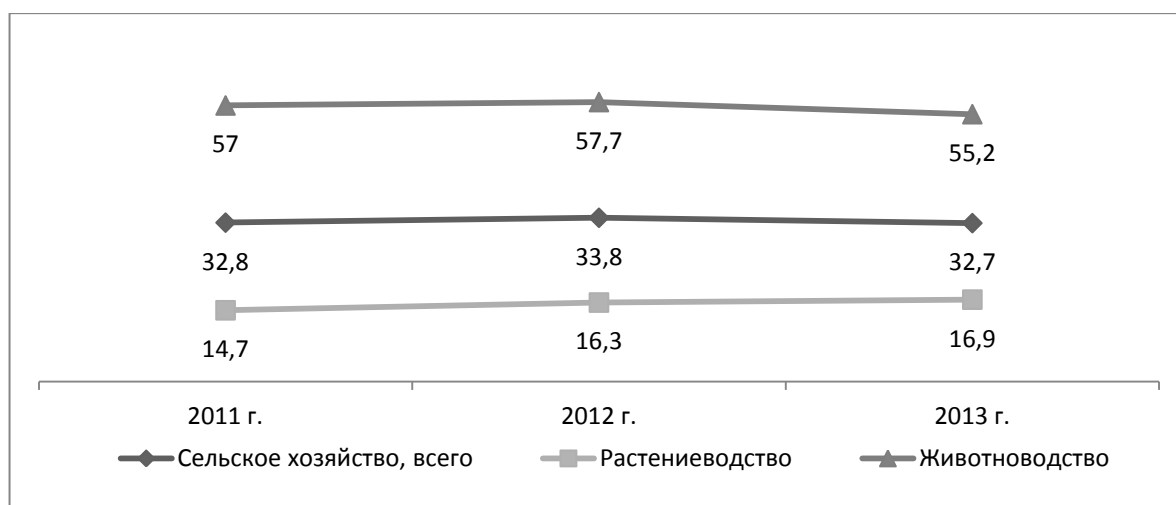
лась и составила среди трактористов 14,5%, операторов машинного доения 11,4%. Кадры пенсионного возраста 7,5% и 5,9% соответственно (рисунок 29).



Источник: мониторинг кадрового обеспечения, расчеты автора

Рисунок 29 – Возрастная структура кадров массовых профессий

Представляет интерес динамика изменений в гендерной структуре среди рабочих массовых профессий, поскольку в сельскохозяйственном производстве женщины замещают более трети рабочих мест. Причем за последние три года доля их в животноводстве несколько снижается, а в растениеводстве растет (рисунок 30).



Источник: мониторинг кадрового обеспечения, расчеты автора

Рисунок 30 – Динамика гендерного состава рабочих массовых профессий, %

Из приведенного выше анализа можно сделать следующие выводы:

1. Трудно не согласиться с мнением многих ученых-аграрников [19, 21, 53, 93, 113, 117, 119, 155, 181] что, существующее состояние и динамика кадрового обеспечения сельского хозяйства России тесно связаны с демографической и трудоресурсной ситуацией на селе, низким уровнем оплаты труда в аграрном секторе экономики, неудовлетворительными инфраструктурными условиями проживания сельского населения.

Однако, важно обратить внимание на такой факт, что и демографическая и трудоресурсная ситуации на селе начали ухудшаться лишь с 2010 года, а до этого наблюдался существенный рост численности сельского населения в трудоспособном возрасте. То есть реальные резервы трудового потенциала на селе еще имелись и их можно и нужно было задействовать при существенном росте двух других факторов (уровень оплаты труда и условия проживания кадров сельского хозяйства).

2. Если учесть возможности экономики страны по увеличению производительности труда в отрасли, за счет внедрения трудосберегающих инновационных технологий, то можно оценить такую ситуацию с кадровым обеспечением вполне удовлетворительной.

3. Выполнение заданий Доктрины продовольственной безопасности Российской Федерации, Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013 - 2020 годы и решение связанной с ними проблемы вовлечения в оборот «брошенных» земель сельскохозяйственного назначения стимулирует существенное увеличение спроса на квалифицированную рабочую силу, превышающие вышеупомянутые резервы трудового потенциала села.

4. Динамика профессионально-квалификационной структуры кадров сельского хозяйства настолько противоречива, что комплексно оценить качественные характеристики его кадрового обеспечения по существующей методике и показателям крайне затруднительно, а, следовательно, определить реальные сдви-

ги в состоянии и готовность кадров к инновационному развитию аграрного сектора экономики по данной методике не представляется возможным.

5. Несомненно, негативным явлением современного кадрового обеспечения отрасли является наличие огромного количества работников, не имеющих профессионального образования.

Определить реальные возможности и мероприятия для дальнейшего развития системы профессионального образования и преодолению негативных тенденций в кадровом обеспечении по результатам данного анализа крайне затруднительно.

Образно говоря, мы не имеем возможности реально оценить кадровый потенциал отрасли в динамике, что делает весьма сложной разработку конкретных мер по дальнейшему росту кадрового потенциала работника, применительно к его жизненному циклу.

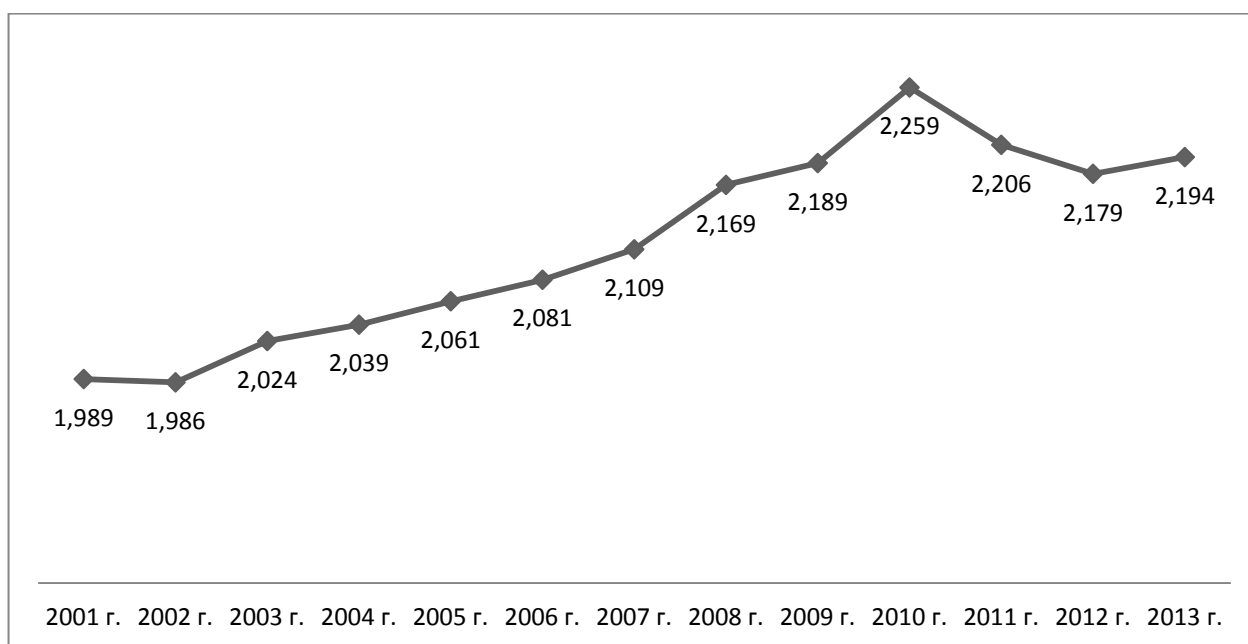
3.2. Анализ динамики уровня развития кадрового потенциала работников сельхозорганизаций с использованием метода интегральной его оценки

В соответствии с предложенной нами методикой расчета уровня кадрового потенциала (подробно изложенной в параграфе.2.2 главы.2.) в данном параграфе исследована динамика интегрального показателя уровня его развития по отдельным категориям работников: руководителям, специалистам (2001-2013 гг.) и рабочим кадрам массовых профессий (период 2011-2013 гг.), (рисунки 31 – 36).

При исследовании изменений уровня кадрового потенциала руководителей и специалистов отрасли (рисунок 31) установлено, что до 2010 г. наблюдался его устойчивый рост почти в 1,1 раза. После этого периода в течение трех лет произошел существенное снижение данного показателя в результате «сбоя» в системе

возникла серьезная деформация всей структуры кадрового обеспечения отрасли и кадровый потенциал категорий руководителей и специалистов сельхозорганизаций в 2012 г. снизился почти на 4,6%.

Важно отметить, что с помощью использования традиционных методик оценки уровня кадрового потенциала возникновение данного снижения качества кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций обнаружить не удалось.



Источник: мониторинг кадрового обеспечения, расчеты автора

Рисунок 31 – Динамика уровня кадрового потенциала руководителей и специалистов, всего

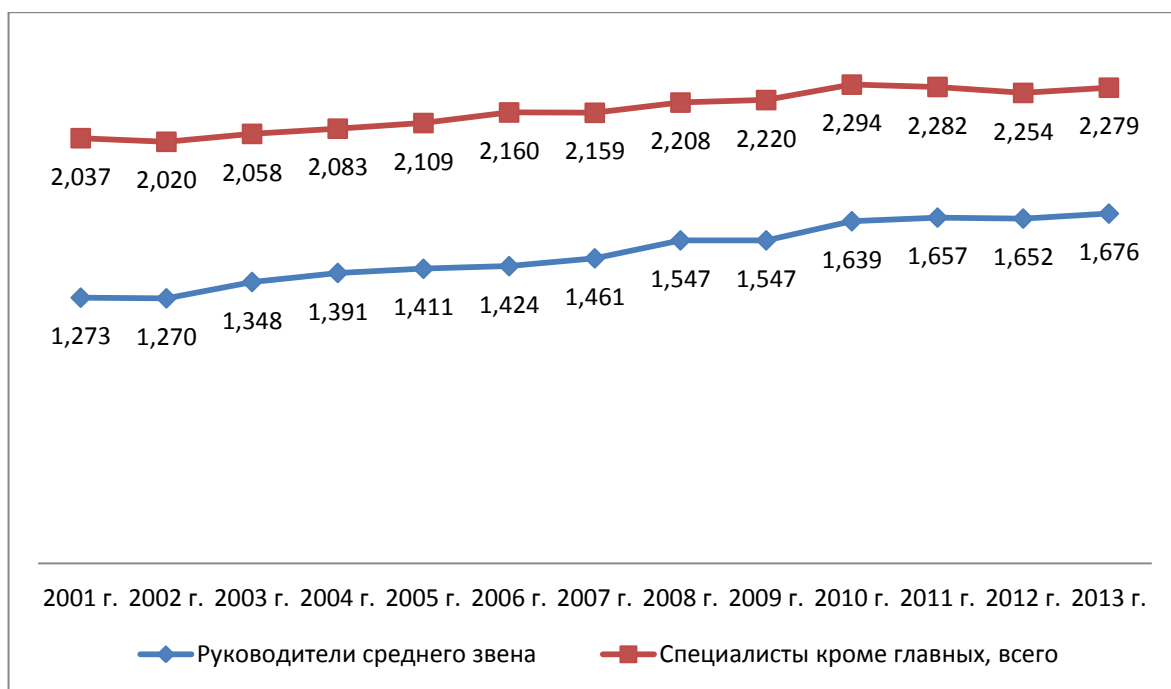
Рассматривая динамику уровня кадрового потенциала руководителей и специалистов сельхозорганизаций России в разрезе по федеральным округам (Приложение 10), нами установлено, что снижение данного показателя по стране в последние четыре года обусловлено Сибирским, Уральским, Южным и Дальневосточным округами. Самая критическая ситуация уровнем КП сложилась в Сибирском федеральном округе, в котором уровень кадрового потенциала за последние пять лет снизился более чем на треть.

Во всех остальных округах отмечается повышение уровня КП корпуса руководителей и специалистов, особенно резкое - в сельхозорганизациях Центрального и Северо-западного округов на 15,4% и 8,5% соответственно.

Результаты расчета уровня кадрового потенциала руководителей и специалистов сельхоз организаций по регионам Российской Федерации позволил выявить лидеров и аутсайдеров по данному показателю (Приложение 11). В числе первых следует отметить 12 регионов, в которых уровень КП выше 2,5, среди них в Самарской области и Республике Северная Осетия –Алания 3,01 и 3,7 соответственно. В группу регионов, в которых уровень развития КП менее 1,5 входит три субъекта России Чукотский автономный округ – 0,9, Республика Хакасия – 1,34 и Забайкальский край – 1,37.

Таким образом, применение в рамках мониторинга интегрального показателя позволило выявить значительную дифференциацию в уровне развития кадрового потенциала как среди федеральных округов, так и субъектов России. Уже на этом этапе анализа можно сделать предварительный вывод о степени готовности сельского хозяйства регионов к переходу на инновационный путь развития.

Вместе с тем, наши расчеты показали на фоне столь резкого ухудшения динамики в последние четыре года кадрового потенциала у руководителей и специалистов, аналогичные показатели у руководителей среднего звена и специалистов основных стратегических служб сельскохозяйственных организаций России выглядят относительно благополучно (рисунок 32). По нашему мнению, этот феномен требует более глубокого и серьезного исследования, так как «среднее звено» управления в настоящее время является своеобразной опорой (каркасом) для формирования эффективной системы управления инновационной деятельностью сельхозорганизаций. В то же время, наблюдающиеся в настоящее время положительные (позитивные) тренды в динамике кадрового потенциала данной категории управленцев являются несомненно положительным явлением.



Источник: мониторинг кадрового обеспечения, расчеты автора

Рисунок 32 – Динамика уровня кадрового потенциала руководителей среднего звена и специалистов основных служб сельхозорганизаций РФ

Обращает на себя внимание, динамика уровня развития кадрового потенциала категории специалистов (кроме главных) до 2010 года имела устойчивый медленный рост, которая приобрела характер довольно резкого снижения и за четыре года он «упал» на 10,4%. Следует подчеркнуть, что именно с 2009 года начало сказываться отсутствие государственной кадровой политики в сельском хозяйстве и на аграрный рынок труда «стали выходить» молодые специалисты, получившие профессиональное образование в этих условиях.

За период 2001 – 2010 годы для руководителей среднего звена этот показатель вырос почти в 1,3 раза. Однако из графика (рисунок 32) видно, что, начиная с 2010 года, произошла определенная стабилизация уровня кадрового потенциала данной категории управленцев, которая, по нашему мнению, является одной из ключевых в реализации процессов внедрения и освоения инноваций и новых технологий в сельскохозяйственных организациях. Эта тенденция стабилизации противоречит стратегии перехода отрасли на инновационную модель ее развития.

Кроме того, нами в параграфе 3.1 выявлен еще один важный негативный факт – существенное нарастание разрыва поколений в данной категории руководителей. Доля молодежи в возрасте до 30 лет здесь практически стабилизировалась на уровне 7%, в то время как в целом среди руководителей и специалистов она составляет более 12 %.

Динамика уровня развития кадрового потенциала руководителей организаций (за анализируемый период темпы снижения составили здесь 15,1%) и главных специалистов (после «провала» в 2006 году он достиг уровня 2001 года) выглядит еще более неблагоприятно (рисунок 33).



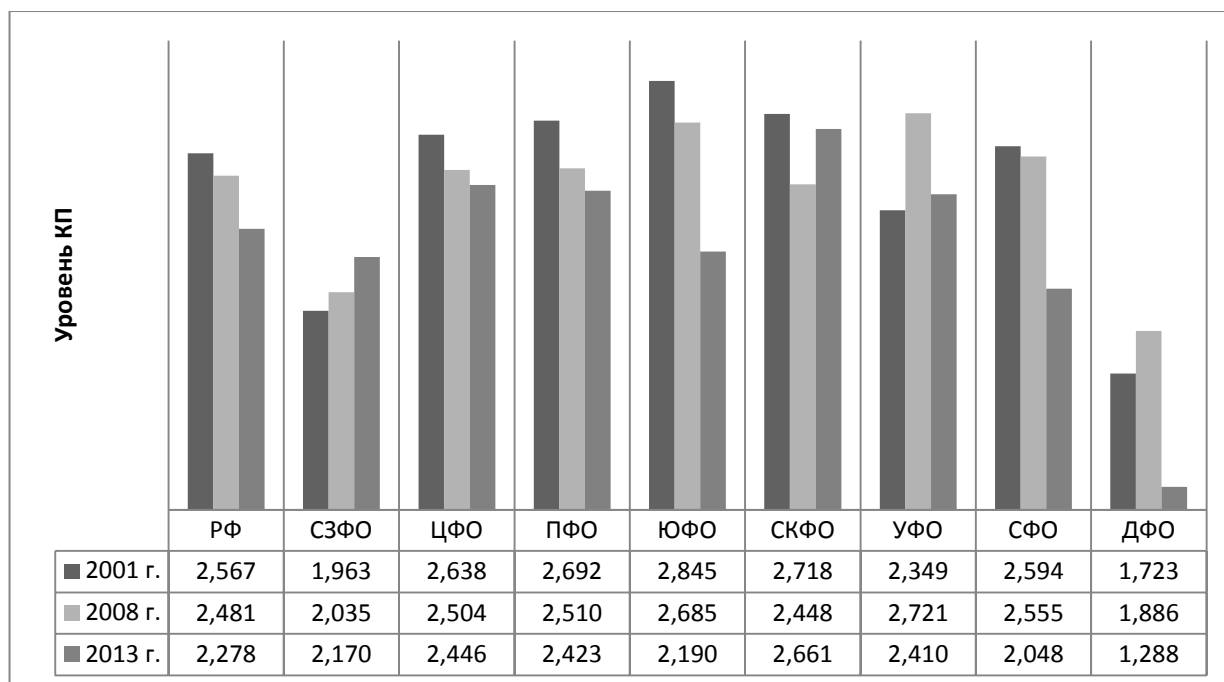
Источник: разработано автором

Рисунок 33 - Динамика уровня кадрового потенциала руководителей и главных специалистов сельскохозяйственных организаций.

Из графика на рисунке 3.23. видно, насколько опасная для развития отечественного сельского хозяйства ситуация складывается с уровнем кадрового потенциала корпуса руководителей сельскохозяйственных организаций - элиты отрасли, на которой лежит основная тяжесть обеспечения перехода отрасли на инновационный путь развития.

Рассматривая динамику уровня кадрового потенциала руководителей сельхозорганизаций в разрезе по федеральным округам (рисунок 34), нами установлено, что лишь в Северо-Западном федеральном округе за анализируемый период

отмечается рост уровня кадрового потенциала на 10%. Однако, этот показатель здесь еще не достиг среднего значения по отрасли.



Источник: разработано автором

Рисунок 34 – Динамика уровня кадрового потенциала руководителей сельхозорганизаций по федеральным округам

Во всех остальных округах отмечается его снижение, особенно резкое снижение уровня КП руководителей отмечается в Южном, Сибирском и Дальневосточном округах. Самая критическая ситуация в руководящем корпусе сложилась в Дальневосточном федеральном округе, в котором уровень кадрового потенциала за последние пять лет снизился более чем в 1,46 раза.

Это еще раз убеждает в необходимости принятия радикальных и неотложных мер по совершенствованию организационно-экономического механизма кадрового обеспечения и формирования новой кадровой политики в отрасли. Продолжение тренда отрицательной динамики уровня кадрового потенциала первых лиц сельхозорганизаций необходимо незамедлительно преодолеть, например, путем повышения их квалификации. Особенно актуальны и просто необходимы эти срочные меры в условиях нарастающего давления внешних факторов (подробно описанных нами в параграфе 1.3) на развитие кадрового обеспечения и потенциа-

ла отрасли (ВТО, единое экономическое пространство, принятие экономических санкций и др.).

Результаты расчета уровня кадрового потенциала руководителей сельхоз организаций по регионам Российской Федерации позволил выявить лидеров и аутсайдеров по данному показателю (Приложение 10). В числе первых следует отметить 12 регионов, в которых уровень КП выше 2,5, среди них . В группу регионов, в которых уровень развития КП менее 1,5 входит три субъекта России Чукотский автономный округ, Республика Хакасия и Забайкальский край.

Несмотря, казалось бы, на однозначность факторов, формирующих уровень кадрового потенциала и определяющих относительную простоту методики его расчета (формула 4, стр. 102), проведенный корреляционный анализ динамики качественных показателей выявил целесообразность комплексного подхода к оценке результатов. Это дает более объективную картину качества кадрового обеспечения отрасли специалистами, что в свою очередь позволит принимать более обоснованные решения в данной сфере.

Анализ коэффициентов корреляции между уровнем кадрового потенциала и формирующими его показателями профессионально-квалификационной структуры кадров сельхозорганизаций показал, что наиболее сильное положительное влияние на формирование кадрового потенциала руководителей сельскохозяйственных организаций оказывают, в порядке уменьшения значения корреляции, такие показатели как высшее образование ($r+0,8$) и повышение квалификации ($r+0,46$). При этом надо отметить, что доля руководителей с высшим профессиональным образованием за анализируемый период снизилась на 4,9 п.п. (рисунок 3.11), а повысивших квалификацию – на 9 п.п. (с 18% в 2001 г. до 9% в 2013 г.). Отмечаемый в этот же период рост доли руководителей высшего звена управления со средним профессиональным образованием (+ 3 п.п.), практиков (+1,7 п.п.), а также на первый взгляд, положительная динамика роста руководителей в возрасте до 30 лет (+ 2 п.п.) и значительное увеличение доли лиц пенсионного возраста (+ 8,3 п.п.) оказывают негативное влияние на формирование кадрового по-

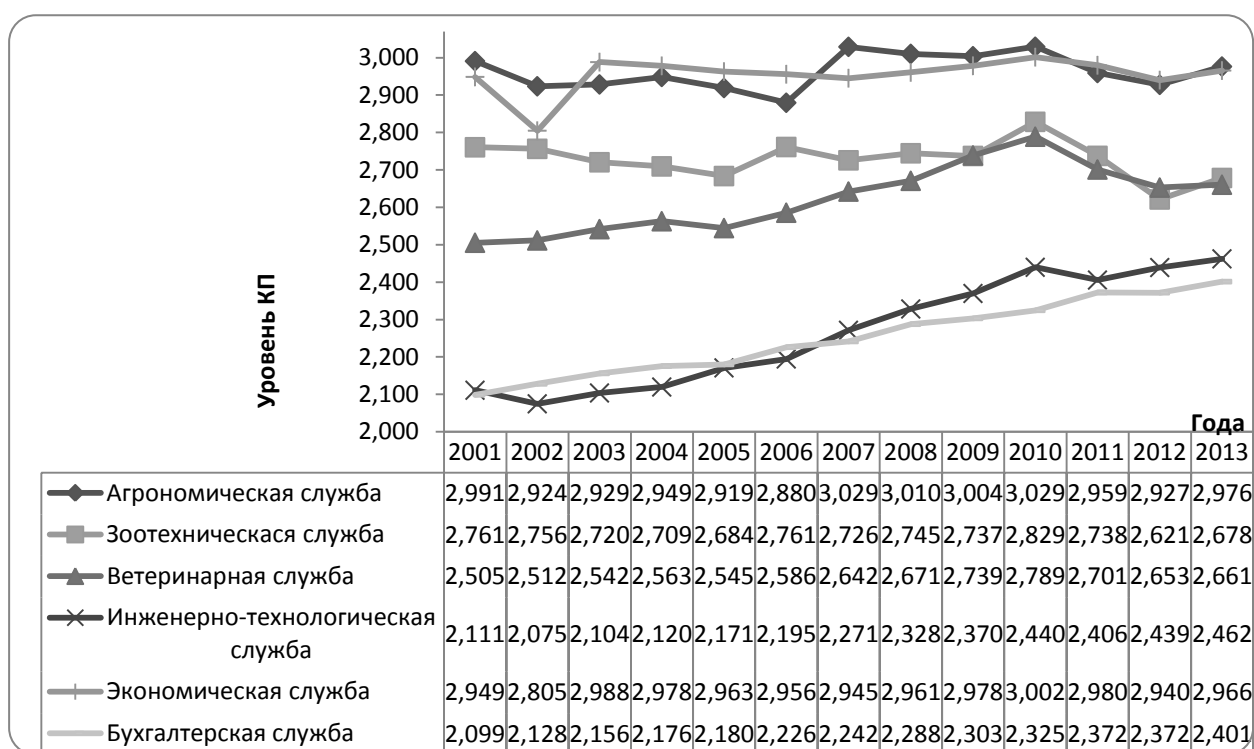
тенциала руководителей, о чем свидетельствуют отрицательные коэффициенты корреляции.

Кадровый потенциал руководителей среднего звена за период с 2001-2013 гг. увеличился на треть, столь значительный рост обусловлен и подтверждается серьезными сдвигами в профессионально квалификационной структуре данной категории работников сельхозорганизаций (стр. 149-151). Коэффициенты корреляции показывают существенное влияние на кадровый потенциал таких факторов, как наличие у руководителей среднего звена высшего образования ($r+0,74$) – в анализе отмечается рост на 10 п.п., доли молодых специалистов и кадров до 30 лет ($r+0,59$, $+0,57$) – за период 2001-2013 гг. доля принятых молодых специалистов не изменилась и составляет 0,8% от фактически работающих в этой должностной категории, доля руководителей среднего звена в возрасте до 30 лет за этот же период увеличилась на 1,9 п.п. Влияние повышения квалификации характеризует положительный, но существенно более низкий коэффициент, что, на наш взгляд, обусловлено незначительной величиной удельного веса этого показателя. Снижение доли практиков в этой должностной категории (на 12,8 п.п.) не изменило общей тенденции отрицательного влияния этого фактора на уровень кадрового потенциала ($r -0,79$), поэтому снижает кадровый потенциал руководителей среднего звена управления. Значительная доля лиц пенсионного возраста также обуславливает отрицательное влияние этого фактора на состояние кадрового потенциала руководителей среднего звена, однако коэффициент корреляции невелик, и в целом по отрасли нивелируется суммой других факторов.

Уровень кадрового потенциала главных специалистов сельхозорганизаций за период 2001-2013 г. изменился незначительно – на 0,1%. Тенденции взаимосвязи факторов аналогичные, что и по категории руководители среднего звена, однако значения коэффициентов характеризует более существенное их влияние на формирование кадрового потенциала главных специалистов. Наиболее сильное влияние на КП для данной категории работников оказывает повышение ими квалификации ($r+0,54$). Значительное снижение доли повысивших квалификацию специалистов от их общей численности на 7,9 п.п., ослабило силу влияния этого

фактора на формирование кадрового потенциала. Увеличение доли специалистов с высшим профессиональным образованием в этой должностной категории определило усиление влияния этого фактора ($r+0,73$). А значительное снижение доли лиц пенсионного возраста ($-6,3$ п.п.) углубило отрицательное влияние этого фактора ($r-0,52$). По нашему, мнению это показывает нарастающий «разрыв поколений» и отсутствие должной работы по созданию действенного резерва данной категории работников.

Изменение кадрового потенциала специалистов основных служб сельскохозяйственных организаций за анализируемый период происходит в противоположных направлениях. КП специалистов производственных служб (зоотехнической и агрономической) снижается, специалистов прочих служб растет, но с различными темпами (рисунок 35).



Источник: разработано автором

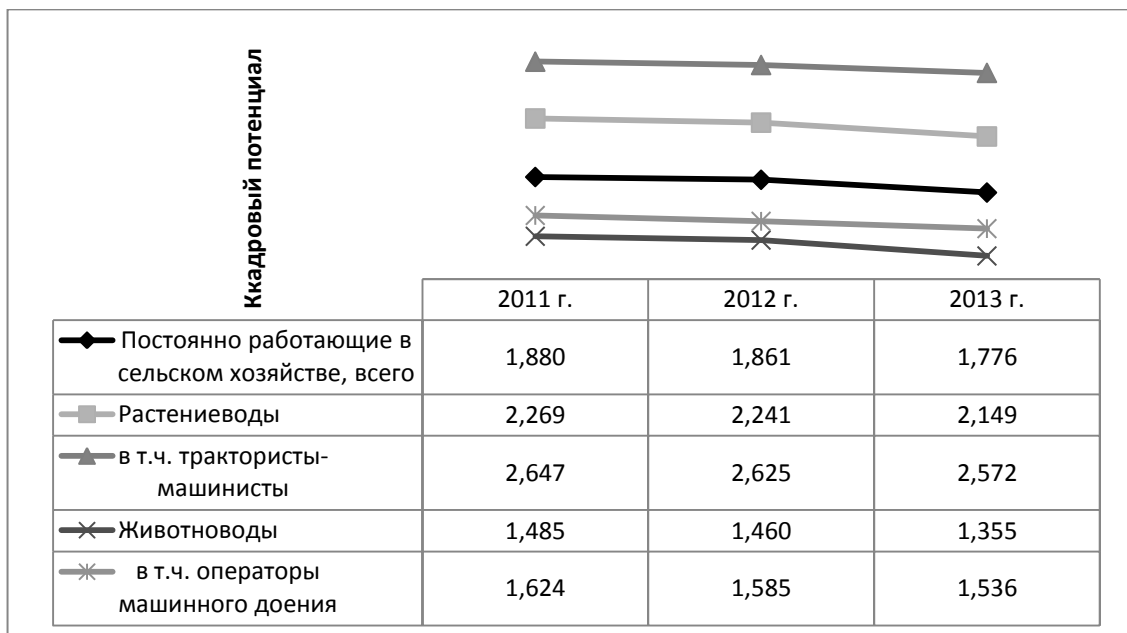
Рисунок 35 - Динамика уровня кадрового потенциала специалистов производственных служб сельскохозяйственных организаций

Важно отметить устойчивую положительную динамику роста уровня кадрового потенциала специалистов инженерно-технологической службы, что свиде-

тельствует о подготовке сельхозорганизаций к модернизации производства и переходу на инновационную модель развития отрасли.

Как уже отмечалось ранее, мониторинг обеспечения агропромышленного комплекса рабочими кадрами массовых профессий, в том числе отраслей сельского хозяйства удалось организовать лишь с 2010 г. поэтому исследование уровня развития кадрового потенциала проведем за период 2010-2012 годы

По данным мониторинга интегрального показателя уровня развития кадрового потенциала, ситуация с обеспечением кадрами рабочих массовых профессий по сравнению с кадровым обеспечением специалистами складывается более критическая. И, что важно подчеркнуть, резко отличается от данных, отраженных в годовых отчетах Министерства сельского хозяйства Российской Федерации (рисунок 36). В целом уровень развития кадрового потенциала рабочих массовых профессий на начало 2013 года составил всего 1,77, а в пяти регионах его величина не превысила 1,0. В этой связи вызывает сомнение возможность осуществления запланированного инновационного прорыва в аграрной сфере экономики, особенно в условиях развала системы начального профессионального образования.



Источник: разработано автором

Рисунок 36 - Динамика кадрового потенциала рабочих кадров сельскохозяйственных организаций

Динамика уровня кадрового потенциала рабочих кадров характеризует тенденцию его устойчивого снижения, что может стать тормозом для практического внедрения новых технологий и инноваций в сельскохозяйственное производство.

Выявленные в ходе нашего исследования (параграф 1.3) бюджетных средств в систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации аграрных кадров по сравнению со странами с развитой аграрной экономикой, негативно отразились на уровне развития и качественных характеристиках кадрового потенциала отрасли, особенно в период трансформации трудового потенциала в кадровый молодых специалистов. Как отмечалось в параграфе 1.3 исследователи проблем подготовки и трудоустройства выпускников системы аграрного образования в сельском хозяйстве указывают в качестве главных причин слабой закрепляемости молодежи на селе выделяют такие как: низкий уровень оплаты труда в отрасли и отсутствие доступного жилья.

Несомненно – это крайне важные факторы, однако, по нашему мнению, вне поля зрения ученых до сих пор находятся вопросы обеспечения необходимого и достаточного качества подготовки молодых специалистов, их готовности к эффективному труду в условиях инновационного развития экономики. Проведенный нами анализ по авторской методике динамики уровня кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций России и, в частности, в Калужской области свидетельствует о достаточно тесной положительной (более 0,6) связи (корреляции) между динамикой изменения бюджетных вложений в аграрное профессиональное образование и интегрального уровня кадрового потенциала отрасли. Важно отметить, что нами была выявлена прямая пропорциональная зависимость между уровнем бюджетных вложений в развитие системы аграрного образования в России, их доли в общих вложениях государства в развитие сельского хозяйства и качественными характеристиками работников возрасте до 30 лет в первый год их работы на производстве.

Представляют также значительный интерес результаты проведенного анализа в разрезе регионов. Так, в Тверской области уровень кадрового потенциала

молодых специалистов основных служб сельскохозяйственных организаций на 7-9 % оказался ниже, чем в Самарской и Белгородской областях. При этом, удельный вес бюджетных вложений в систему аграрного образования Самарской области от бюджетных вложений в сельскохозяйственное производство почти на 9%, а в Белгородской на 10,5% выше, чем в Тверской области. Конечно, качество подготовки молодых специалистов и соответственно уровень их трудового потенциала зависят не только от уровня бюджетного финансирования системы профессионального образования, но и от множества других факторов (качества профессорско-преподавательского состава, методического и материально-технического обеспечения образовательного процесса, организации практического обучения и т.д.), однако, высокий уровень корреляционной зависимости между этими показателями свидетельствует о существенном вкладе данного фактора в повышение качества кадрового обеспечения и эффективности сельскохозяйственного производства.

В этой связи представляет интерес исследование Б.П. Панкова [189], о движении молодых специалистов сельского хозяйства на рынке труда, в котором он отмечает, что из числа выпускников аграрных вузов, техникумов и колледжей в 2005 году трудоустроилось на работу в сельскохозяйственные организации всего 12 тыс. человек, то есть 17,2% от их общего количества. По его расчетам, более 57% нашли работу в других отраслях экономики, а 17% пополнили ряды безработных. Кроме того, не отработав и года в сельском хозяйстве еще 2,7% выпускников перешли в категорию безработных (таблица 9)

Наши расчеты по этой методике показали, что на начало 2013 года ситуация на рынке труда молодых специалистов несколько улучшилась с точки зрения трудоустройства выпускников в организации сельского хозяйства, доля которых увеличилась до 32%, т.е. на 15 п.п. правда общая их численность уменьшилась на 13,7%. Доля трудоустроившихся в других отраслях экономики снизилась на 15,6 п.п. Обращает внимание, что доля безработных молодых специалистов осталась практически на том же уровне. Однако за этот период, произошел существенный рост численности и доли уволенных (уволившихся) молодых специалистов в те-

чение первого года работы до 4,2 тыс. человек в 2012 году, против 1,9 тыс. – в 2005 году. Следует подчеркнуть, что выявленная позитивная тенденция роста численности трудоустройства молодых специалистов в агропромышленный комплекс страны для ускорения инновационного развития отрасли по темпам явно недостаточна свидетельствует о слабой работе системы аграрного профессионального образования.

Таблица 9 – Движение на рынке труда выпускников системы аграрного образования

Год	Подготовлено молодых специалистов, всего, тыс. чел.	из них			Уволились, проработав менее года, в % от выпуска
		трудоустроились		не нашли работу, %	
		в сельское хозяйство, %	в другие отрасли экономики, %		
2005*	69,9	17,2	57,2	25,6	2,7
2013**	60,3	32,6	41,5	25,8	6,9

*По расчетам Б.П. Панкова

** По расчетам автора

Кроме того, наши монографические исследования свидетельствуют о том, что значительная часть молодых специалистов не удовлетворяют минимальным требованиям производства, по причине низкого уровня профессиональной подготовки и по мнению работодателей, их квалификацию невозможно повысить в рамках системы внутрифирменного образования.

Безусловно, значительные расхождения в оценке состояния кадрового обеспечения сельского хозяйства, полученные по результатам мониторинга в настоящей главе работы потребовали дополнительных исследований этого феномена, которые нами в период 2006- 2012 годы были проведены с использованием монографического метода и анкетирования на примере Белгородской, Калужской, Новгородской, Самарской, Тверской и Ярославской областях и Ямало-ненецкого

автономного округа. Следует подчеркнуть, что целью этих исследований было выявить и уточнить причины снижения уровня развития кадрового потенциала сельского хозяйства.

Опрос более 100 руководителей хозяйств в этих областях показал, что в целом в условиях несовершенной конкуренции с каждым годом, как это не парадоксально, качественные характеристики специалистов и рабочих массовых профессий, особенно молодежи, на рынке труда ухудшаются.

Так, 83% руководителей сельскохозяйственных организаций Тверской области отметили невысокий уровень специальных знаний и практически полное отсутствие навыков и умений молодых специалистов для работы в условиях инновационного развития экономики. В Самарской области результаты аналогичного опроса – более оптимистичные. Здесь о неудовлетворительном уровне подготовки выпускников системы высшего и среднего профессионального образования указывают менее 20% руководителей. Средний уровень их подготовки отмечают около 10% руководителей в обеих областях. Это подтверждает результаты нашего исследования, изложенные на стр. 149,150 настоящей работы.

По вопросу развития жилищного сельского строительства, около 45% руководителей отметили, после недостатка денежных средств, влияние рынка иностранной рабочей силы, как дополнительный латентный фактор, тормозящий строительство современного комфортабельного жилья для молодых специалистов и их семей, «Зачем нам строить дорогостоящее жилье для молодежи, уровень профессионализма которой пока еще не высок, если «дешевле» построить общежитие для гастарбайтеров и увеличить объемы производства, при этом не вкладывая каких-либо средств ни в создание новых рабочих мест, ни в повышение квалификации отечественных работников».

Аналогичная ситуация складывается и на рынке труда рабочих массовых профессий.

В 2012 г. дополнительная потребность в механизаторских кадрах за счет подготовки в ПТУ была удовлетворена лишь на 8 %, а в животноводстве - менее чем на 0,5 %, против 18% и 1% соответственно в 2000 г. что, безусловно, негатив-

но влияет на качественный состав и уровень развития кадрового потенциала в организациях. Значительные резервы в этом направлении скрыты в активизации и повышении эффективности деятельности системы дополнительного образования.

В этой связи целесообразно дать оценку существующей системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров АПК.

Сложившаяся в советское время система профессионального образования рабочих кадров в ПТУ наряду с, несомненно, положительными качествами имела и серьезные недостатки. Наиболее существенным среди них является то, что в ее основу положена технологическая политика, обусловившая появление многочисленных, дробных, малосодержательных, не престижных у молодежи профессий и специальностей, получатели которых слабо владеют агрозоотехническими, экономическими, правовыми и экологическими знаниями. В понятие «широкий профиль рабочих» долгое время наперекор мировой практике вкладывали, в основном, умение владеть различными видами машин и технических устройств, количество которых непрерывно увеличивалось, а глубокие знания о земле, ее свойствах, растениях и животных и другие основополагающие дисциплины рабочие получали в незначительных объемах [47,108].

Другим существенным недостатком системы подготовки кадров массовых профессий является, по нашему мнению, отсутствие профессиональной диагностики, профотбора и профессиональной ориентации сельской молодежи. Это в совокупности с ослаблением мотивации труда и плохим социально-бытовыми условиями на селе привело к тому, что контингент аграрных профессиональных училищ формируется в определенной мере за счет «запущенных» в педагогическом и социальном отношении подростков.

Сама же система сельского начального профессионального образования базируется на довольно низком (по мировым стандартам) уровне общеобразовательной и профессиональной подготовки.

В прежней системе подготовки кадров плановой экономики стадия формирования заканчивалась подсистемой, отвечающей за распределение и перераспределение кадров. В настоящее время она практически разрушена, а новая инфра-

структура рынка аграрного труда до сих пор не создана, что осложняет трудоустройство молодежи даже при дефиците квалифицированных кадров.

Серьезным недостатком является также направленность на краткосрочность обучения, что обуславливалось как бы «объективными» причинами, то есть необходимостью быстрого пополнения кадров из-за массового оттока молодежи в город.

В совокупности со слабой материально-технической базой, морально устаревшим оборудованием и техникой, недостаточным уровнем квалификации педагогических кадров и краткосрочностью обучения это привело к тому, что качество подготавливаемых кадров остается низким.

Очевидно, что в существующей системе подготовки аграрных кадров в настоящее время отсутствует дифференциация учебных заведений по уровню получаемого в них профессионального образования. Это не дает возможности осуществлять непрерывный образовательный процесс, мягко «входить» и «выходить» из системы на любом уровне, что необходимо в рыночных условиях. Правда, в какой-то мере решение данной проблемы заложено в новом законе «Об образовании в Российской Федерации», который предусматривает включение начального профессионального образования в сеть техникумов, колледжей и вузов.

Вместе с тем, не лучше обстоит дело и с подготовкой специалистов. В 2012 г. из сельского хозяйства выбыло по различным причинам более 18,4 тыс. специалистов, или 3,7 % от их общего количества. В этом же году из сельскохозяйственных вузов и техникумов было выпущено около 60 тыс. молодых специалистов, а прибыло и осталось работать в хозяйствах лишь 15,5 тыс. чел. или 13 % от выпуска. Дополнительная потребность (замещение вакантных должностей и замена практиков на специалистов) за счет молодых специалистов удовлетворена только на 6,9 %.

Одной из причин неудовлетворительного обеспечения сельского хозяйства специалистами является также то, что действующий «валовый» принцип подготовки молодых кадров без учета количественного и качественного предложения и спроса на рынке труда молодых работников, отсутствие новых технологий отбора

абитуриентов на принципах профессиональной пригодности и менталитета, привели к тому, что значительная часть выпускников не востребована производством. В результате окончившие учебные заведения получили только документ об образовании, что сейчас явно недостаточно для трудоустройства. Повышение эффективности трудоустройства молодых кадров требует увязать объемы их подготовки, а также учебные планы и программы с реальным спросом работодателей для конкретных производств и хозяйств.

Исследования различных сторон подготовки в вузах и техникумах на базе опросов молодых специалистов, окончивших учебные заведения за последние год-два в семи регионах страны, проведенных РосНИИкадры с участием автора, подтверждают необходимость коренного улучшения профессионального отбора абитуриентов, учебного процесса и качества обучения.

При поступлении в учебные заведения 32 % респондентов не имели никакого представления о своей будущей профессии. Остальные не располагали достаточно полной и конкретной информацией. Поэтому только 42,8 % из них осуществили свой выбор осознано с учетом интересов и способностей. Они в ходе опроса заявили, что повторили бы свой выбор профессии. Почти 18 % респондентов на этот вопрос дали отрицательный ответ, а 32 % затруднились с ответом.

Качество подготовки специалистов во многом определяется набором тех дисциплин, которые они изучают. По мнению 62,8 % опрошенных, знания, полученные ими во время обучения, лишь частично соответствуют требованиям их профессии. Ряд респондентов (6,4 %) категорически заявили – «не соответствуют». Только 12,9% опрошенных инженеров, механиков и техников считают, что знания, полученные ими в образовательном учреждении, полностью соответствуют требованиям производства. Отметившие несоответствие знаний (32 % опрошенных), связывают это с оторванностью учебного процесса от хозяйственной практики, особенно по вопросам экономики, управления и по ряду других специальных дисциплин.

Аналогичные исследования деятельности системы дополнительного профессионального образования показали, что многие руководители и специалисты

хозяйств недостаточно подготовлены к работе в сложившихся условиях. Они не обладают достаточной профессиональной компетентностью, им не хватает знаний и навыков, которые позволяли бы им успешно решать хозяйственные задачи в условиях рынка.

Отвечая на соответствующий вопрос, только 4,2 % отметили, что готовы к работе в рыночных условиях. Большинство же (54,2 %) отмечают недостаточную готовность, а 41,6 % говорят о своей полной неготовности к работе в современных условиях хозяйствования.

Одной из основных причин неготовности многих руководителей и специалистов работать в новых условиях является их недостаточная подготовка в учебных заведениях, а также в системе дополнительного образования и повышения квалификации (таблица 10).

Таблица 10 – Распределение вариантов ответов на вопрос «по каким вопросам Вы считаете ваши знания недостаточны, но хотели бы изучить их более подробно?»

Предметные вопросы	Руководители (%)		Специалисты (%)	
	2001 г.	2010 г.	2001 г.	2010 г.
Техника и технология производства	27,5	38,7	35,6	48,9
Организация производства	20,0	15,8	29,8	19,5
Экономика	48,9	34,1	54,4	60,7
Менеджмент	61,7	21,1	50,0	23,1
Психология	68,1	10,5	53,3	19,3
Социология	60,0	15,3	50,0	11,2
Педагогика	55,6	36,2	42,3	9,5
Маркетинг	69,8	15,8	42,9	51,8
Юридические вопросы	71,1	28,9	66,7	19,3
Информационные технологии	1,4	18,3	1,0	14,7

Источник: разработано автором

Система переподготовки и повышения квалификации кадров всегда выполняла второстепенную роль, работая как бы «на подхвате», представляя малосвязанные между собой виды и формы обучения. Малая заинтересованность в ней как со стороны руководителей, предпочитавших брать готовых специалистов со стороны, так и со стороны слушателей, которым переквалификация не гарантировала ни повышения зарплаты, ни продвижения по службе не позволили системе ДПО сформировать на должном уровне адресные программы повышения профес-

сионализма работников отрасли. Отчасти поэтому в настоящее время, несмотря на определенные достижения, она потеряла свою гибкость и уже не отвечает современным требованиям.

По мнению автора, отказ государства от финансирования с 2003 г. отраслевой системы дополнительного профессионального образования в части переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов предприятий и организаций негосударственной формы собственности несомненно усугубило нелегкое положение этого вида образования. Между тем, отсутствие необходимых финансовых средств, а так же не всегда должное качество обучения в рамках указанной системы привели к тому, что в 2000 г. только 9% руководителей и специалистов повысили свою квалификацию, а в 2012 г. всего 4,6%, то есть с такими темпами для того, что бы каждый специалист в сельском хозяйстве повысил свою квалификацию понадобится почти 20 лет. Нет сомнения, что такой подход может резко снизить и без того невысокое качество кадрового потенциала АПК уже в ближайшей перспективе.

Профессиональная школа пока очень слабо и медленно реагирует на изменения, происходящие в экономике отрасли. По существу система образования долгие годы обслуживала текущие заявки производства, которое к тому же не знало своих потребностей в кадрах на 3-5 лет вперед. Отсутствовала увязка планов подготовки и переподготовки кадров в системе высшего и дополнительного образования с планами производства.

И сейчас сохранилась практика работы многих учебных заведений с расчетом на валовые показатели – увеличение численности обучающихся, что способствует возникновению диспропорций в подготовке кадров, дефицита одних специалистов и перепроизводства других.

Известно, что в первые пять лет рыночных преобразований для аграрного образования были «провальными». Начиная с 1996 года ситуация стала несколько улучшаться, но наряду с сокращением общих вложений в сельское хозяйство, появилась «положительная» тенденция выравнивания темпов роста. Возникает

вопрос можно ли считать ее действительно положительной. Исследования показывают, что в России это привело к катастрофическим последствиям.

По данным В.А. Ковалева, Н.К. Долгушкина, В.Г. Новикова, подтвержденными мониторингом кадрового обеспечения:

- развал системы начального аграрного образования, учебно-курсовых комбинатов, системы дополнительного профессионального образования рабочих и специалистов.

- система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадрового состава АПК переживает серьезные трудности, которые, по нашему мнению, выражаются как в количественных, так и в качественных диспропорциях кадрового обеспечения отрасли.

Указанные диспропорции проявляются прежде всего в неспособности системы обеспечить нормальный процесс обновления выбывающих из сельского хозяйства кадров (воспроизводства кадрового потенциала), что может привести к сильнейшей эрозии и без того истощенного трудового потенциала. Все это усугубляется экономическим спадом в сельскохозяйственном производстве, вследствие чего оно не способно востребовать даже незначительный контингент новой молодой рабочей силы, которая выталкивается на рынок труда. В то же время подготовка квалифицированных кадров для сельского хозяйства не обеспечивает их минимальную замену по причинам естественной убыли, при этом не учитывается безвозвратное выбытие и необходимость качественного обновления кадров.

Однако определенные шаги для изменения существующего положения уже предприняты. Правительством Российской Федерации принято Постановление № 606 от 21 августа 2001 года «О конкурсном порядке размещения государственного задания на подготовку специалистов с высшим специальным образованием». Основными целями государственного заказа является: прием к обучению в вузы имеющие соответствующие педагогические кадры и материальную базу для высококачественной подготовки специалистов; выявление с большей точностью потребности отрасли в специалистах; устранение дублирования в подготовке кадров.

В основу государственного задания сейчас должны быть заложены конкретные цифры приема абитуриентов для обучения по дневной форме за счет консолидированного государственного бюджета, которые, по решению комиссии Министерства образования РФ от 13 февраля 2001 г., стабилизированы примерно на уровне 2000-2001 гг.

Исходя из этого можно утверждать, что простое повышение оплаты и условий труда в аграрном производстве, развитие социальной инфраструктуры сельских территорий необходимые, но далеко недостаточные меры для качественного кадрового обеспечения и повышения на этой основе эффективности деятельности и конкурентоспособности отрасли. Несомненно, этот вывод очень важен при формировании государственной кадровой политики в аграрной сфере экономики в условиях инновационного развития, а так же при разработке стратегии системы ее кадрового обеспечения.

3.3. Состояние и эффективность использования кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций в Тверской области

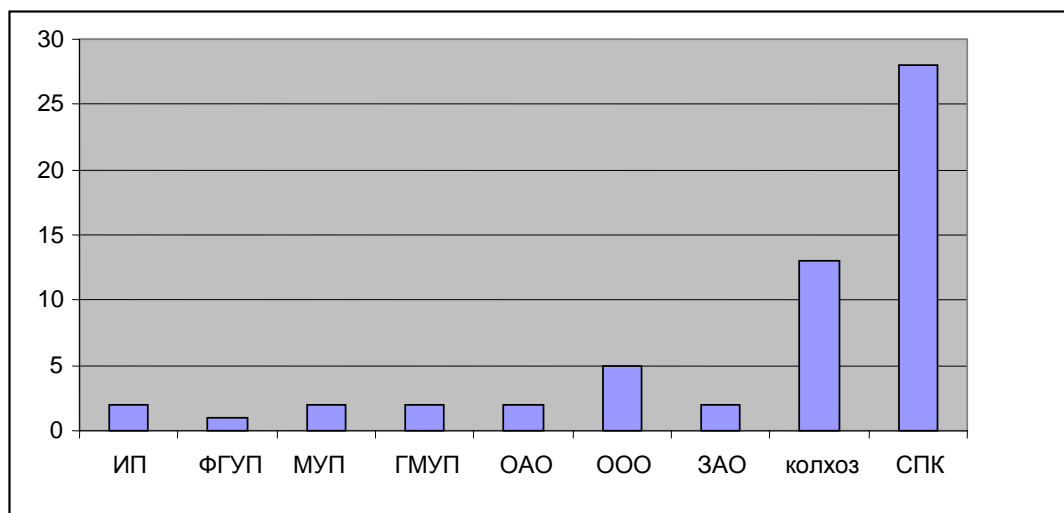
В качестве объекта исследования нами была выбрана Тверская область, аграрный сектор экономики которой находится в состоянии серьезной депрессии. Одной из причин деградации отрасли здесь является острейший недостаток трудовых ресурсов и кадров в ее сельских территориях. Последнее можно объяснить тем, что область расположена между двумя городскими агломерациями (Московской и Ленинградской областями), которые «притягивают к себе не только определенные «излишки» ресурсов труда из тверского села, но и, за счет значительной разницы в оплате труда (в 3-5 раз), «выкачивают» уже подготовленный и функ-

ционирующий кадровый потенциал из аграрного сектора экономики региона [274].

В этой связи возникает закономерный вопрос, как все эти трудовые миграционные процессы «село-город», «село-соседняя область» отразилась на качественных характеристиках кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций и, в этой связи, какие контрмеры принимаются в системе кадрового обеспечения отрасли, в целях повышения эффективности имеющихся кадровых ресурсов.

Исследование охватило 60 действующих сельскохозяйственных организаций Тверской области (16% от общей численности) из 15 районов. Количество респондентов составило 525 человек (всего в области функционирует 588 предприятий в АПК, из которых непосредственно сельскохозяйственным производством занимается 381 организация).

Обследованные сельскохозяйственные организации имеют различную организационно-правовую форму хозяйствования и формы собственности (рисунок 37).



Источник: разработано автором

Рисунок 37 – Организационно-правовые формы хозяйствования объектов исследования в аграрном секторе Тверской области

Значительную часть среди них (50%) составляют сельскохозяйственные производственные кооперативы (СПК) и колхозы (24%), новые интегрированные

коллективные формы хозяйствования представлены довольно слабо: 5 организаций - общества с ограниченной ответственностью (ООО), по 3 организации открытые и закрытые акционерные общества (ОАО и ЗАО), так же по 3 - Государственно-муниципальных и муниципальных унитарных предприятий (ГМУП и МУП), три хозяйства «Индивидуальный предприниматель» (ИП) и одно Федеральное государственное унитарное предприятие (ФГУП). Количество хозяйств, охваченных анкетированием, в районах области, колебалось от 1 до 4-х.

На первом этапе исследования был проведен анализ годовых отчетов организаций об итогах производственной деятельности. Сельскохозяйственные организации региона специализируются в основном на производстве молочно-мясной продукции, удельный вес которой в общем объеме реализации составляет более 90%. Продуктивность животных невысока, в 70% хозяйств среднесуточный привес крупного рогатого скота составляет менее 400 грамм, и только в двух хозяйствах (ОАО «Зареченское» Бежецкого района и СПК «Заря» Ремешковского района) она превысила 700 г. Удой молока на 1 корову в основной массе хозяйств – крайне низкий, менее 3000 кг (только в трех хозяйствах – СПК «Дружба» Бежецкого района, ООО «Воля» и СПК «Мста» Бологовского района данный показатель превышает 4000 кг).

Результативность производства, рассчитанная по показателю объема реализации продукции в денежном выражении в расчете на среднегодового работника, различается по хозяйствам в несколько раз. По данному критерию нами всего было выделено шесть групп сельскохозяйственных организаций (таблица 11)

В целях повышения репрезентативности исследования, автором были разработаны две формы анкет: одна - для работника кадровой службы и вторая для кадрового работника организации (анкеты приведены в приложениях 12 и 13).

Среди опрошенных работников организаций в большей мере представлены категория исполнителей, на втором месте – специальность «бухгалтер» – 16,6%, менее всего представлены юристы – в среднем 2,4 %. Среди опрошенных 12% руководителей. Отвечали на вопросы также экономисты: их насчитывается 10,6%, инженеры – механики – 8,1%, и зоотехники – 6,1%.

Таблица 11 – Группировка сельскохозяйственных организаций по критерию «производительность труда»

№ группы организаций	Количество организаций в группе	Валовая сельхозпродукция/ 1 среднегодового работника, (производительность труда) руб./чел.	доля в общем количестве организаций, %
1	4	Свыше 1000	6,7
2	7	251-1000	11,7
3	9	201-250	15,0
4	11	151-200	18,3
5	13	101-150	21,7
6	16	До 100	26,7
Всего	60		100

Источник: разработано автором

Из числа опрошенных, почти половина работает по указанной в дипломе специальности, причём, если в группе хозяйств с высоким уровне производительности труда респонденты поделились практически поровну на тех, кто работает по специальности и нет, то уже в группах организаций с меньшим уровнем данного показателя происходит уменьшение числа работников, чья специальность не соответствует работе и в группе с самым низким его уровнем таковых уже четвёртая часть.

Что касается занимаемой должности респондентов, то анализ показал, что преобладающее число опрошенных – рабочие, 25% работают главными специалистами и специалистами, руководящий состав представлен 12% руководителей организаций, руководителями среднего звена – 6% опрошенных и менее 1% заместителей руководителя.

Если рассмотреть этот вопрос в разрезе групп, то отметим, что в число опрошенных более всего включено рабочих в 6-й группе, 3-й и первой. Больше всего опрошено руководителей в 4-й группе – 17,2%, а меньше всего – в третьей группе – 7%.

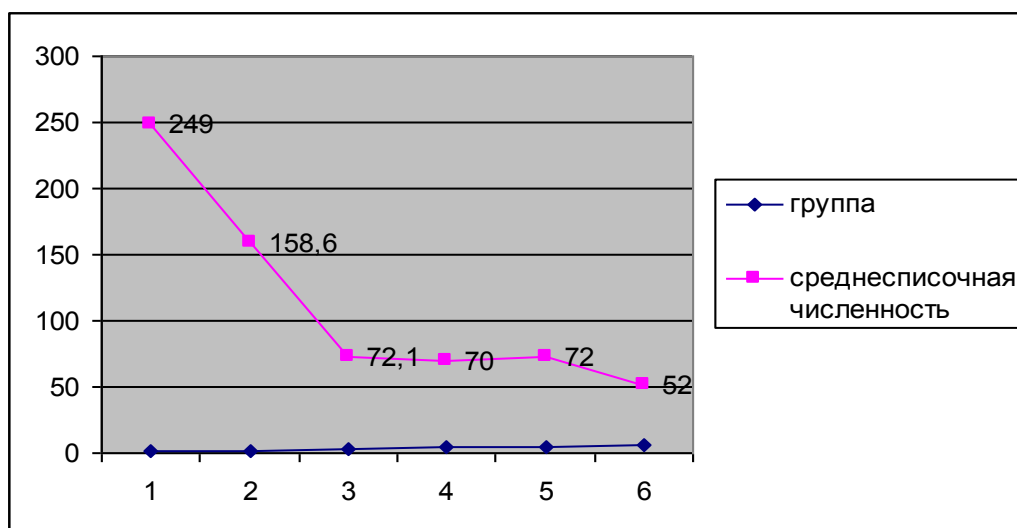
Большинство опрошенных (66,5%) приняты на работу на основе бессрочного трудового договора, из резерва выдвинуты – 1,5% и выбраны по конкурсу 2,5%.

Средний уровень производительности труда по группам различается в 20 раз, фондообеспеченности – в 1,5-2 раза, фондоотдачи – в 3 раза. В условиях такой значительной дифференциации базовых показателей эффективности хозяйствования, мы попытались выявить ее (дифференциации) связь с качественными характеристиками кадрового потенциала организации и в целом с системой внутрифирменного кадрового обеспечения. Так, среди наиболее важных факторов повышения рентабельности производства мы выделяем уровень обеспеченности хозяйств кадрами, их количественную и качественную структуру, а также эффективность использования кадрового потенциала организации. Полученные результаты оказались достаточно неожиданными, имея в виду выявленные взаимосвязи между показателями производительности труда работников и их кадровым капиталом.

Проведенный анализ анкет, после исключения организаций с неполными сведениями о деятельности и малочисленными ответами на вопросы анкеты достаточно полно охарактеризовал состояние хозяйственной деятельности сельскохозяйственных организаций и их кадрового потенциала.

Из 54 обследованных организаций 31 имеет численность персонала до 50 человек, 14 – от 50 до 100 человек, 3 – от 100 до 200 человек и 5 – свыше 200 человек. Удельный вес специалистов в общей численности персонала различается по группам организаций более чем в два раза: в первой группе по производительности труда он составляет 26%, а в шестой – всего 12,3.

Важно подчеркнуть, что среднесписочная численность работников в шестой группе хозяйств почти в 5 раз меньше, чем в первой (рисунок 38). В эту группу вошли преимущественно малые организации.



Источник: разработано автором

Рисунок 38 - Среднесписочная численность работников в группах сельхозорганизаций, чел.

График, представленный на рисунке 38, четко отражает тесную связь между численностью работников в группе хозяйств и уровнем производительности труда. Другими словами, чем больше среднесписочная численность группы, тем выше уровень производительности труда в хозяйстве. Однако эта закономерность внутри разных групп полностью не подтверждается. Так, например, среднесписочная численность в организации СПК «Кава» Калининского района составляет 41 человек (2-я группа), а производительность – 286,2. В СПК «Ильятинский» (4-я группа) среднесписочная численность также составляет 41 человек, однако уровень производительности здесь в 1,5 раза ниже – 170,7.

Рассмотрим выявленные взаимосвязи между удельным весом кадров разных возрастных групп в общей численности работающих в организации с уровнем производительности труда (таблица 12).

Из таблицы 12 видно, что по мере «приближения» к оптимальной возрастной структуре кадров специалистов начинают увеличиваться показатели производительности труда.

Так, например, при удельном весе молодых специалистов равном 17% и доле специалистов в возрасте 51-60 лет и свыше 60-и лет – 18% обеспечивается вы-

сокий уровень производительности труда в организациях. Объяснение данной зависимости, по нашему мнению, достаточно простое: в хозяйствах с так называемой оптимальной возрастной структурой специалистов, с точки зрения теории жизненного цикла кадрового потенциала, передача опыта, накопленных знаний и умений от старших по возрасту к молодежи осуществляется наиболее безболезненно и, наоборот, в хозяйствах где доминируют молодые специалисты или представители старшего поколения этот процесс затруднен. С другой стороны, по существу молодые специалисты более восприимчивы к инновациям.

Таблица 12 – Возрастная структура специалистов в группах хозяйств, %

	Группы хозяйств по уровню производительности труда					
	1	2	3	4	5	6
Возраст специалистов	Удельный вес разных возрастных групп специалистов в общей численности персонала					
До 25 лет	13,2	9	17	8,0	8,0	2,5
26-35	0	3,8	8,5	4	19,0	0
36-40	10,5	10,1	18,3	15	19,0	16,3
41-50	7,9	38	35,2	39	33,21	52,5
51-60	21,1	25,3	16,9	25	25,0	21,3
Свыше 60	0	11,4	1,4	4	4,0	2,5

Источник: разработано автором

При анализе, помимо выделения возрастных групп был рассчитан средний стаж работников организации (далее этот показатель используется при расчете уровня кадрового потенциала организации), выявлены также причины текучести кадров. Как видно из таблицы 13 показатель структуры стажа работников существенно различается по группам.

Таблица 13 – Структура кадров по стажу в группах хозяйств, %

Группы хозяйств по уровню производительности труда	Доля кадров со стажем работы в организации, %				
	До 1 года	1-3 года	3-5	5-10	Более 10 лет
1	13,2	36,8	5,3	5,3	39,5
2	2,5	8,9	11,4	15,2	60,8
3	8,5	7,0	11,3	14,1	59,2
4	4,0	7,1	4,0	7,1	70,7
5	2,7	5,4	9,9	9,9	72,1
6	1,1	3,3	5,6	12,2	77,8

Источник: расчеты автора

Важно подчеркнуть, что структура кадров по стажу работы в разных группах хозяйств – крайне неоднородная. Данные из таблицы 13 показывают, что показатель стажа работы имеет самое высокое значение в последней (шестой) группе – 77,8%, в то время как среди работников первой группы (она является лидером по производственным показателям) с опытом работы более 10 лет в которой имеют всего 39,5% работников, а наименьшим опытом работы в данной организации обладает 13,2%. Это можно объяснить следующим образом: видимо, здесь мы сталкиваемся с проблемой устаревания знаний, которая налицо в 6-й группе, где показатель обновления кадров очень низкий - 1,3 (сравним: в первой группе он равен 13,2). Мнения респондентов по ряду других вопросов, касающихся, например, повышения квалификации и мотивации труда в организациях подтверждают наш тезис. Неслучайно, именно сельскохозяйственные организации шестой группы испытывают ряд кадровых проблем, как организационного, так и мотивационного характера.

Известно, что результативность и эффективность трудовой деятельности в организациях во многом зависит от состояния морально психологического климата в коллективах. Анализ ответов респондентов на вопрос «Какие Вы видите причины возникновения производственных конфликтов?» привел к неожиданным выводам. Более 80% из них видят в нагрузке на специалиста (имея в виду количество у него подчиненных), которая в разных группах отличается: она возрастает соответственно от показателя 2,9 (1 группа) до 9,5 (6-я группа). Тем не менее «пик» приходится на 3-ю группу – 9,8.

В связи с этим приведём оценки респондентами причин конфликта: если в 1 группе, где число специалистов около 129 человек и нагрузка на специалиста составляет в среднем 2,9, причинами конфликтов называют «несогласованность действий» 31,6%, то в 6-й группе эту же причину отмечает уже 50%.

В 3-й группе, где нагрузка на специалиста составляет 9,8, основой конфликтов считают «несогласованность действий» и «отсутствие инструментов» (по 18,9%). Во 2-й группе наибольшее число опрошенных причиной конфликтов считают «неправильные распоряжения». В этой же (2-й) группе респонденты отме-

чают кризисность деятельности организации, тогда как по показателям финансово-хозяйственной деятельности в эту группу входят «сильные» организации.

Уровень образования кадров является основным показателем в профессионально-квалификационной структуре кадров. В анализируемых группах хозяйств законченное высшее и среднее специальное образование имеют более 60% опрошенных специалистов. При этом удельный вес специалистов с высшим образованием выше в первой группе предприятий, для менее успешных предприятий (5-6 группы) характерно увеличение доли специалистов со средним специальным образованием. Количество практиков в 1-й группе в 2 раза превышает этот же показатель в 6-й группе, а в 4-й группе среди опрошенных вообще не было практиков (таблица 14).

Таблица 14 – Структура кадров специалистов по уровню образования в группах предприятий, %

Уровень профессионального образования	Группы хозяйств по производительности труда					
	Доля кадров по уровню образования, в % от общей численности специалистов					
	1	2	3	4	5	6
Высшее	28,9	36,7	29,6	17,2	25,2	17,2
Среднее	31,6	22,8	33,8	49,5	46,8	42,2
Практики	10,5	3,5	2,7	0	4,0	5,0

Источник: разработано автором

Как показал опрос, дополнительное профессиональное образование работников повышает их квалификационные возможности, если учесть, что повышение квалификации специалистов в группах сельскохозяйственных организаций осуществляется с периодичностью более 3-х лет

Используя аналитические данные о количественных и качественных характеристиках кадров (по показателям уровня образования, возраста и стажа работы специалистов), был определен уровень развития кадрового потенциала в организациях и респондентов по группам предприятий, рассчитанный по авторской методике, изложенной во второй главе настоящего исследования (таблица 15).

Проведенный анализ показал, что потенциал специалистов в первой группе предприятий почти в 1,44 раза превышает уровень в шестой группе, что свиде-

тельствует о тесной прямой связи уровня кадрового потенциала организации с уровнем производительностью труда в организациях.

Таблица 15 – Уровень кадрового потенциала в выделенных группах хозяйств

Группы предприятий по производительности труда	Уровень кадрового потенциала организации	Уровень кадрового потенциала респондентов
1	4,6	5,1
2	3,8	7,1
3	3,4	6,7
4	3,4	6,3
5	3,3	6,7
6	3,2	6,6

Источник: разработано автором

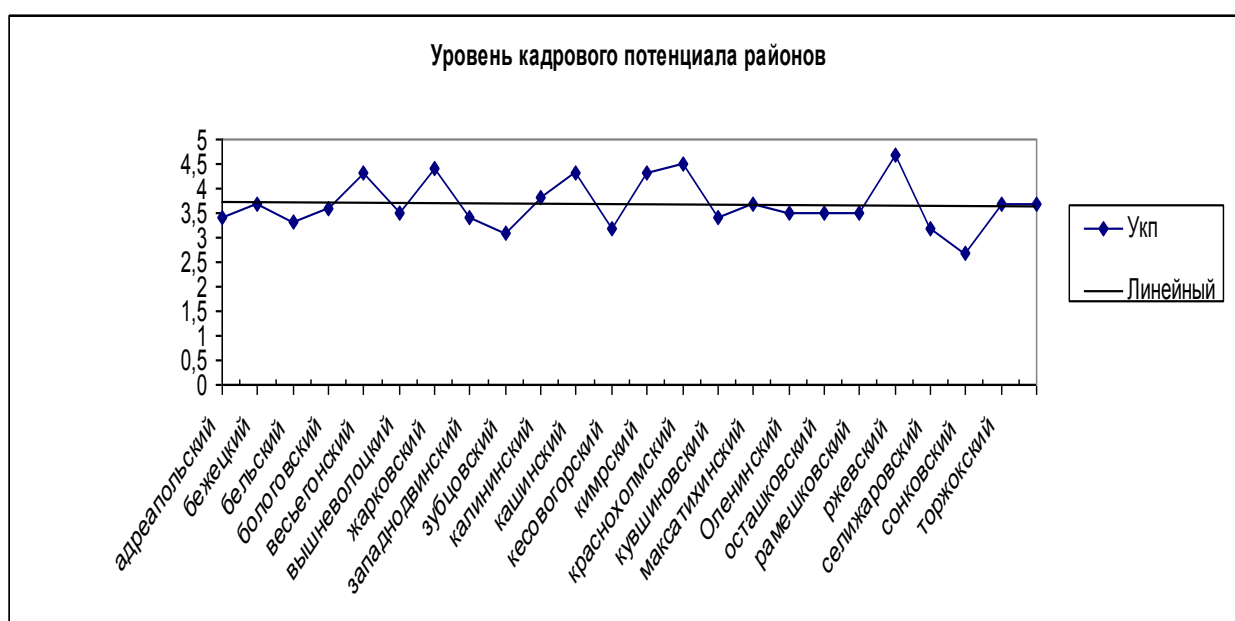
Средний показатель уровня развития кадрового потенциала организации (Укпорг) составляет 3,5. Те организации, которые вошли в 1-ю группу (лидеры по уровню производительности труда), имеют и самые высокие показатели Укпорг: Бологовский район «ООО ВОЛЯ» – 4,7; Калининский район птицефабрика Верхневолжская» – 4,3; Калининский район ООО Черешневский – 5,3; Краснохолмский район маслосырзавод – 4,8, что позволяет говорить о прямой взаимосвязи между Укпорг и уровнем производительности труда в этих организациях.

Также высокий показатель Укп имеют организации, вошедшие во 2 группу: ЗАО Калининское (Калининский район) – 4,7; СПК Антоново (Западнодвинский район) – 3,9; Колхоз Кирова (Жарковский район) – 4,4.

То есть по результатам анализа можно сделать вывод о существовании тесной корреляции между уровнем производительности и Уровнем кадрового потенциала. Однако следует отметить и некоторые отклонения от этой зависимости. По расчетам в организациях Осташковского района («ООО Покровское») и Ржевского (СПК «Приволжский»), отмечается явные несоответствия между уровнем развития кадрового потенциала и уровнем производительности труда, т.к. Укп здесь 4,7 и 4,3 соответственно, тогда как эти организации обладают невысоким уровнем производительности труда, входят в 4 и 5-ю группу. Дополнительные монографические исследования, среди работников данных организаций, выявили в них за-

тяжные конфликты между работниками и руководителями разного уровня. Кроме того, ответы респондентов дополняют картину развития уровня развития кадрового потенциала организаций. Так, к примеру, работники 60% организаций из 4-6 групп повышали квалификацию более 5 лет назад, а ныне такой возможности не имеется в силу нехватки средств.

Проведённый анализ позволяет нам оценить уровень развития кадрового потенциала в сельскохозяйственных организациях в Тверской области в разрезе районов (рисунок 39).



Источник: разработано автором

Рисунок 39 - Уровень развития кадрового потенциала в сельхозорганизациях Тверской области в разрезе административных районов

Так, с учётом полученного уровня кадрового потенциала организации оказалось, что самый высокий показатель развития среди обследованных районов отмечен у Краснохолмского района – 4,6 (среднее значение). Также высоким уровнем кадрового потенциала обладает Весьегонский, Кашинский и Жарковский районы (4,4 и 4,3). Организации из этих районов входят в группы-лидеры по производству.

Эффективное использование личностного потенциала работников, как отмечалось выше, зависит от множества организационных, социальных, психологи-

ческих, мотивационных факторов, т.е. организующих факторов кадрового потенциала.

Оценив дифференциацию уровня развития кадрового потенциала, проведем анализ его использования в практической деятельности организаций. В программу анализа факторов, влияющих на уровень развития кадрового потенциала, вошли следующие: степень использования квалификации, возможности и результаты развития персонала, удовлетворенность условиями организации труда, трудовыми отношениями, Трудовая мотивация – это те побуждения, которые определяют готовность человека максимально использовать в работе свой потенциал: знания, опыт, способности, работоспособность. Ее влияние на трудовую активность работника зависит от того, насколько условия в предприятии совпадают с его потребностями, ценностями, установками. Значимость трудовых мотивов может быть разной для разных профессиональных, возрастных групп работников, меняться во времени и от ситуации к ситуации.

Показатель удовлетворенность работников организацией и условиями труда среди опрошенных представлен следующим образом.

Оценка важности отдельных условий труда для работника проводилась по трем уровням: наиболее важные условия для работника, средние и менее важные. К наиболее важным условиям во всех группах организаций, респондентами отнесены следующие факторы: межличностные отношения в коллективе, возможность проявлять инициативу, физическая тяжесть труда. Наименее важными ими считаются - перспектива служебного роста и условия труда.

Анализ степени удовлетворенности отдельными сторонами труда оценивался по трем уровням – вполне удовлетворяет, частично удовлетворяет и не удовлетворяет. Большая степень удовлетворенности работников отмечена по таким позициям как процесс выполнения работы, межличностные отношения, важность работы, полезность работы. Частично удовлетворены уровнем оплаты труда, условиями и режимом работы, эффективностью работы (таблица 16).

Из таблицы 16 видно, что чем ниже результаты производства, тем больше неудовлетворенность условиями труда. Так, если в 1 группе хозяйств условия

вполне удовлетворяют 8-10% специалистов, то в шестой – свыше 20%. В основном сказывается режим организации работы: в первой группе хозяйств, ведущих производство на более высоком технологическом уровне, от 40 до 70% опрошенных специалистов имеют нормированный рабочий день, в остальных группах – менее 40%.

Таблица 16 – Уровень удовлетворенности работников организацией труда

	Группы хозяйств по производительности труда					
	1	2	3	4	5	6
	Процесс выполнения работы					
1. вполне удовлетворяет	28,9	15.4	35.1	29.3	40.0	25.0
2. частично удовлетворяет	63.2	28.9	45.9	46.5	29.0	36.3
3. не удовлетворяет	7.9	16.7	12.2	13.1	19.0	22.5
	Условия труда:					
1. вполне удовлетворяют	39,5	14.9	36.5	25.3	29.0	13.8
2. частично удовлетворяют	50.0	17.5	35.1	40.4	36.0	43.8
3. не удовлетворяют	10.5	30.7	16.2	17.2	20.0	25.0
	Режим труда:					
1. вполне удовлетворяет	63.2	21.9	40.5	33.3	43.0	32.5
2. частично удовлетворяет	28.9	26.3	45.9	41.4	24.0	21.3
3. не удовлетворяет	7.9	14.0	5.4	12.1	19.0	26.3
	Организация работы					
1. вполне удовлетворяет	34.2	14.9	32.4	15.2	34.0	10.0
2. частично удовлетворяет	57.9	29.8	55.4	59.6	37.0	43.8
3. не удовлетворяет	7.9	16.7	4.1	10.1	14.0	21.3

Источник: разработано автором

Высокий уровень ненормированного труда отмечается в средних группах хозяйств, что свидетельствует об интенсивной работе специалистов, обусловленной многими внутрихозяйственными факторами и причинами. Незначительный процент опрошенных специалистов трудится вахтовым методом.

В нашем исследовании соответствие квалификации выполняемой работе, то есть эффективность использования уровня развития кадрового потенциала, оценивалось по трем позициям:

- квалификация соответствует работе;
- квалификация выше, чем требует выполняемая работа;
- квалификация ниже, требований выполняемой работы.

Отметим закономерность в вопросе соответствия квалификации выполняемой работе. Так, показатель «квалификация выше» выполняемой работы в группах имеет достаточно большие колебания (от 2% до 13,2%), что говорит о том, что в первой группе респонденты обладают большим потенциалом, нежели того требует должность и характер работы. Поэтому каждый третий работник здесь желал бы расширить полномочия, а 26,3% хотели бы чаще слышать похвалу руководства.

В первой и второй группе преобладающее большинство специалистов считает, что квалификация вполне соответствует выполняемой работе, в низших группах отмечается частичное соответствие квалификации выполняемой работе. Кроме того, отмечаются случаи недостаточности знаний, как в первых группах предприятий, так и последних.

Среди условий, способствующих полному использованию знаний, приоритет отдается самостоятельности в работе, что отметили 30% респондентов, а также карьерный рост (для специалистов первой группы).

Несмотря на то, что большинство специалистов считают свою квалификацию достаточной для выполнения должностных обязанностей, специалисты во всех группах хозяйств желают повысить квалификацию, при этом это желание возрастает от низшей группы хозяйств к высшей: если в первой группе хотели бы повысить квалификацию 50% респондентов, то в шестой группе – всего 20%. (таблица 17)

Таблица 17 – Отношение специалистов к повышению квалификации

	Группы хозяйств по производительности труда					
	1	2	3	4	5	6
Хотели бы Вы повысить квалификацию?						
Да	50	22,8	35,1	32,3	30,0	20,0
Нет	26,3	25,4	33,8	42,4	38,0	45,6
Не знаю	23,2	16,7	23,0	18,2	21,0	28,8
Хотели бы Вы сменить профессию?						
Да	15,8	2,6	14,3	7,1	15,0	5,0
Нет	60,5	53,5	82,4	82,8	71,0	73,8

Источник: разработано автором

Весьма значителен также удельный вес специалистов, у которых отсутствует желание повышать квалификацию. Как видим, это в большей мере респонденты из последней группы. Они не стремятся повышать свою квалификацию, так как, по их мнению, в целом их знаний и опыта хватает для технического и технологического оснащения производства, которое значительно изношено. Неслучайно 35,6% опрошенных 6-й группы считают, что повышение квалификации не приносит никаких изменений ни в производстве, ни в его карьере.

Исследование также показало, что, по мнению большинства опрошенных работников, повышение квалификации в сущности ничего не меняет в их производственной деятельности (таблица 18).

Таблица 18 – Результаты повышения квалификации

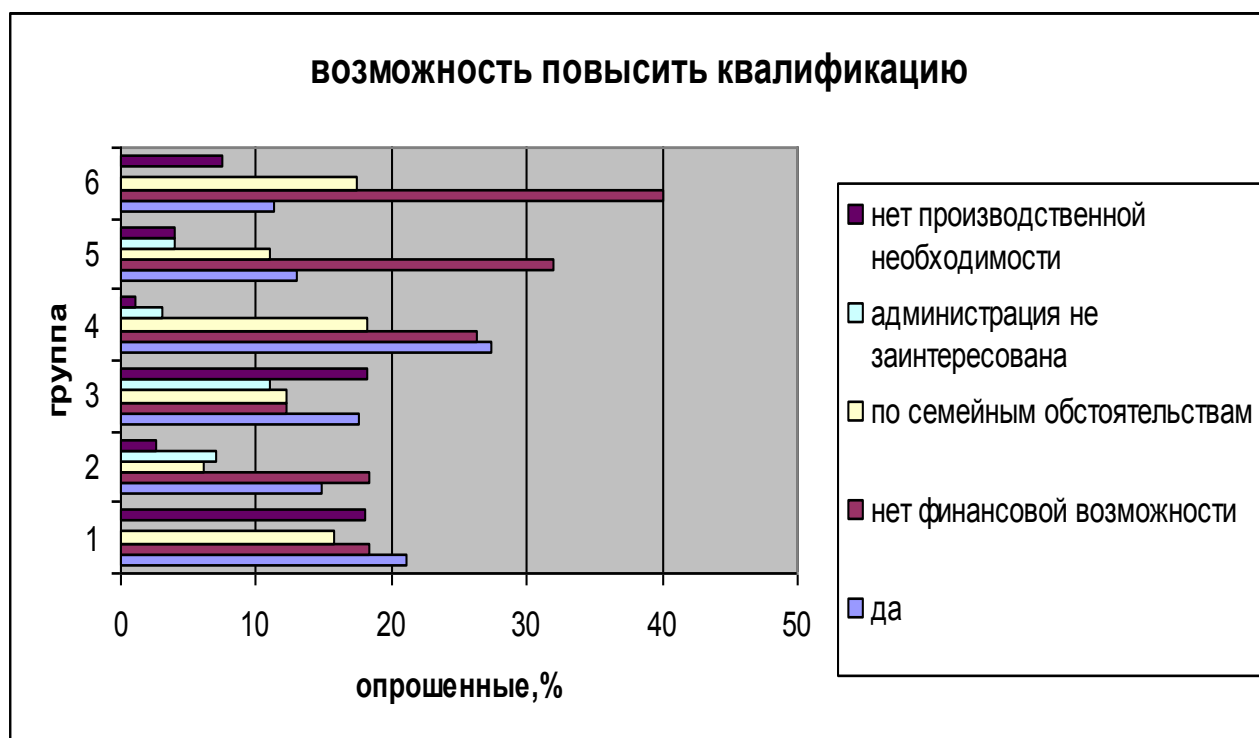
Группа	Повысили заработную плату	Перевели на другую должность	Нет изменений	Повысился интерес	Решения стали грамотнее
1	7,9%	2,6%	36,8	2,6%	13,2%
2	11,4%	0	36,7%	8,9%	8,9%
3	21,1%	2,8%	26,8%	8,5%	8,5%
4	13,1%	0	44,4%	5,1%	11,1%
5	9,9%	2,7%	36,4%	5,4%	9,0%
6	6,7%	4,4%	35,6	2,2%	11,1%

Источник: разработано автором

Из-за отсутствия каких-либо изменений в труде и его оплате становится вполне понятным нежелание работников повышать свою квалификацию. Среди причин, препятствующих повышению квалификации, наиболее весомыми являются отсутствие производственной необходимости и большая производственная загруженность (для специалистов высшей группы хозяйств), и нехватка финансовых средств, для этих целей, у организаций шестой группы. Примерно в равной мере для специалистов всех групп хозяйств затрудняют возможность повышения квалификации семейные обстоятельства (возможно занятость в личном подсобном хозяйстве), что, вполне понятно, связано с отъездом из дома (рисунок 40).

Возможность повышения квалификации специалистами значительно различается по группам хозяйств. Если в высших группах каждый пятый специалист

имеет возможность повысить квалификацию, то в менее успешных группах – лишь каждый десятый.



Источник: разработано автором

Рисунок 40 - Причины, препятствующие повышению квалификации работников

Наибольшая востребованность в приращении знаний отмечена по таким дисциплинам, как организация производства и юридические вопросы, удивляет, что менее всего специалистов интересуют вопросы маркетинга и психологии (таблица 19). Правда в высших группах предприятий специалистов в большей степени интересуют также знание маркетинга, управления производством, что свидетельствует о более активной позиции специалистов в них.

Оценивая в целом систему повышения квалификации, отметим, что наибольшее предпочтение респондентами отдано обучению с отрывом от производства на районном уровне, менее всего оценили дистанционное обучение. Резко снижает интерес к повышению квалификации у специалистов недостаточная результативность обучения. Причем больше всех не удовлетворяет результат обучения специалистов шестой, т.е. нижней группы хозяйств. Неудовлетворенность

здесь в основном связывается с недостаточным практическим обучением, знакомством с передовыми методами и технологиями производства.

Таблица 19 – Основные направления повышения квалификации работников сельхозорганизаций (по материалам опроса), %

	Группы хозяйств по производительности труда					
	1	2	3	4	5	6
Организация производства	15,8	10,5	17,6	20,2	16,0	20,8
Управление	21,1	3,5	10,8	8,1	6,0	6,3
Юридические вопросы	28,9	18,4	21,6	24,2	27,0	31,3
Маркетинг	15,8	1,8	2,7	4,0	2,0	7,5
Информатика	5,3	1,8	6,8	10,1	7,0	17,5
Психология	10,5	6,1	1,4	1,0	2,0	1,3
Другое	2,6	0,9	0	1,0	4,0	2,5

Источник: разработано автором

Среди форм проведения занятий большинство специалистов всех групп хозяйств предпочитают (по степени убывания): практические занятия, теорию и обобщение опыта. Потребность в теоретических занятиях в большей степени отмечается у специалистов высшей группы хозяйств.

На примере хозяйств Тверской области нам удалось выявить сложность и противоречивость процессов воздействия ряда факторов.

Кроме того, в Тверской области нами выявлена еще одна парадоксальная ситуация с надеждами на усиление территориальной и профессиональной мобильности, за счет которых можно якобы улучшить кадровое обеспечение отрасли. Безусловно, это возможно в идеальных условиях, как показывает опыт зарубежных стран с развитой аграрной экономикой, где «лучший» работник «вытесняет» менее компетентного, в результате на их рынке труда реализуется цивилизованная конкурентная борьба.

В российской действительности, как нами было доказано на примере сельскохозяйственных организаций Тверской области, данный фактор привел к ухудшению кадровой ситуации. В силу низкого уровня оплаты труда в аграрном секторе Тверской области высококвалифицированные кадры перемещаются в города или в соседние более богатые Московскую и Ленинградскую области. Появив-

шие вакансии специалистов замещают по большей части практиками (на 10%) не имеющими профессионального образования, а рабочие места массовых профессий – даже трудовыми мигрантами.

А в отдельных хозяйствах механизм несовершенной конкуренции привел к их банкротству, который, по мнению экспертов Департамента социально-экономического развития села Тверской области, обусловлен низким уровнем компетентности руководящих кадров и специалистов. По их мнению, только в 2005 году по этой причине обанкротилось 6 сельскохозяйственных организаций.

В процессе исследования сельскохозяйственных организаций были выявлены локальные примеры благоприятного влияния качества кадрового обеспечения на эффективность сельскохозяйственного производства.

Так в хозяйствах первой группы при примерно одинаковых почвенных условиях, фондо- и энерговооруженности на протяжении длительного периода наблюдается устойчивый рост производительности и оплаты труда, рентабельности и прибыльности производства.

Наши исследования показали, что в основе успеха этих предприятий лежит качество кадрового обеспечения, о котором свидетельствует более высокий интегральный показатель уровня развития кадрового потенциала, исчисленный по авторской методике.

С целью выявления взаимосвязи производительности труда и уровня кадрового потенциала, нами был проведен анализ этих показателей в 60 сельскохозяйственных организациях Тверской области (таблица 20).

Из таблицы видно, что наивысшая производительность труда достигается при максимальном уровне развития кадрового потенциала. Обращает на себя внимание, что, при почти одинаковой фондовооруженности в 1-й и 2-й группах организаций, отношение средних уровней развития кадрового потенциала составляет 1,2 раза, а производительности труда – 5,3 раза. Кроме того, даже при более высокой фондовооруженности в 6-й группе по сравнению с 5-й – в 1,2 раза, а уровень кадрового потенциала составляет 0,96, производительность труда в данной группе организаций в 1,6 раза ниже, чем в сравниваемых организациях.

Таблица 20 – Взаимосвязь уровня развития кадрового потенциала сельхозорганизаций с базовыми характеристиками аграрного производства в Тверской области (2010 г.)

№ группы организаций	Количество организаций в группе	Стоимость основных фондов, руб./чел.	Производительность труда, руб./чел.	Уровень развития кадрового потенциала организаций	Фонд оплаты труда, руб./чел.
1	4	1134,9	2107,7	4,6	47930,9
2	7	1146,8	395,4	3,8	17845,5
3	9	511,7	210,6	3,4	16159,1
4	11	373	171,0	3,4	13340,4
5	13	404	129,0	3,3	14708,5
6	16	482,0	78,9	3,2	12267,9
Всего	60				

Источник: материалы годовых отчетов и обследование организаций (расчеты автора)

При этом следует отметить, что среди обследуемых организаций были как государственные, муниципальные, так и частные различных организационно-правовых форм. Кроме того, именно в первых двух группах были интенсифицированы процессы внедрения инновационных аграрных технологий. Из вышесказанного можно сделать вывод о том, что качественные характеристики кадрового обеспечения вносят существенный вклад в эффективность деятельности сельскохозяйственных организаций и способствуют активизации перехода аграрного производства на инновационную модель развития.

Надо сказать, что в настоящее время такие примеры к сожалению немногочисленны, но именно они свидетельствуют о необходимости перехода к новой кадровцентристской парадигме кадрового обеспечения и кадрового сбережения.

Кроме того, более детальное исследование кадровой ситуации в указанных сельскохозяйственных организациях с использованием теории жизненного цикла трудового и кадрового потенциала работника, описанной во второй главе настоящей работы доказывает, что в них близко к оптимальному сочетание кадров, находящихся на разных этапах жизненного цикла. Учет этого фактора особенно важен при формировании кадровой политики, как в регионах, так и в организациях.

По данным исследований шестой группы сельскохозяйственных организаций в Тверской области, где самые низкие показатели уровня производительности труда, отмечается максимальное использование иностранной рабочей силы. Несомненно, что данный процесс требует серьезных дополнительных исследований с учетом того, что на «закреплении» сельской молодежи в аграрном производстве и омоложении кадров иностранная рабочая сила так же оказывает негативное влияние. Следовательно, при отсутствии государственной кадровой политики и законодательной базы по повышению качества отечественной рабочей силы, такая порочная практика может стать «нормой» для большинства аграрных работодателей.

На основании проведенного нами анализа использования кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций АПК Тверской области можно сделать следующие выводы:

1. Во всех исследованных организациях прослеживается одна тенденция – неполное использование имеющегося кадрового потенциала особенно специалистов.
2. В неблагополучных организациях, большинство работников желали бы повысить свою квалификацию (кадровый потенциал) в рамках системы дополнительного профессионального образования, однако организации необходимыми для этого средствами не располагают, государственная поддержка для решения этого вопроса на частные организации не распространяется, а государственно-частное партнерство не практикуется.
3. Дистанционное обучение в системе аграрного образования в АПК Тверской области практически не востребовано.
4. Результативность системы дополнительного профессионального образования, как фактора повышения уровня развития кадрового потенциала и его влияние на производственные показатели и его инновационное развитие – невелика.
5. Имеются еще латентные факторы, влияющие на повышение уровня развития кадрового потенциала и эффективность его использования.

6. По-видимому, в Тверской области назрела необходимость создания специального фонда развития кадрового потенциала работников сельского хозяйства, как части механизма государственно-частного партнерства в аграрной сфере экономики.

7. Драматическая ситуация с кадровым обеспечением отрасли в Тверской области является следствием отсутствия специальных программ развития кадрового потенциала АПК.

8. Система аграрного дополнительного профессионального образования недостаточно нацелена на внедрение в практику деятельности сельскохозяйственных организаций инновационных методов развития их кадрового потенциала и слабую практическую направленность .

9. Прежние традиционные модели кадрового обеспечения, которые регламентировали профессионально-квалификационную структуру и категорий работников в условиях инновационного развития отрасли трансформируются в зависимости выбранного направления развития, вида хозяйствования и организационно-правовых форм.

10. В настоящее время происходят сложные латентные процессы «размывания границ между категориями работников: специалисты и квалифицированные рабочие.

11. Использование латентной части кадрового потенциала работников, создания условий для проявления положительных синергетических эффектов является мощным резервом повышения эффективности сельскохозяйственного производства.

12. Уровень использования кадрового потенциала во многом зависит от актуализированной кадровой политики как на региональном, так организационном уровнях и эффективного управления ее реализацией.

3.4. Анализ и оценка регионального опыта использования иностранной рабочей силы в сельскохозяйственном производстве России

Особо остановимся на влиянии использования иностранной рабочей силы на кадровую ситуацию в аграрном секторе России. Как показывают наши исследования, оно в настоящее время серьезно недооценивается.

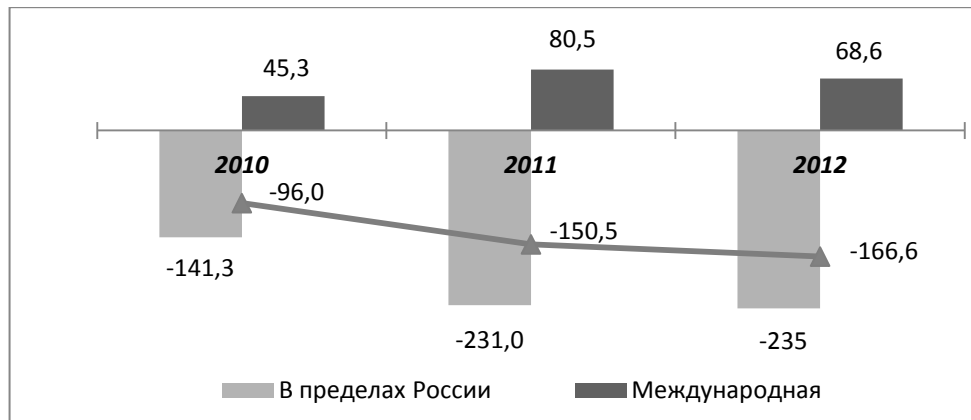
Это выражается в усиливающемся давлении низко квалифицированной иностранной рабочей силы на отечественные кадры, не только в сезонные и пиковые нагрузки, но и при замещении постоянных рабочих мест специалистов и рабочих массовых профессий. Использование относительно дешевой иностранной рабочей силы не мотивирует аграрный бизнес на внедрение инновационных технологий и новой техники и необходимые при этом затраты на повышение кадрового потенциала собственных работников.

Вместе с тем, в современных политических, экономических, демографических условиях сельскохозяйственное производство особо остро испытывает нехватку трудовых ресурсов.

Однозначно сокращение трудовых ресурсов приведёт к замедлению темпов экономического развития не только сельскохозяйственного производства, но и всей экономики России, осложнит переход страны к инновационной экономике. Российские предприятия и организации уже сейчас вынуждены искать источники рабочей силы за пределами страны и привлекать на работу иностранных рабочих.

За 2012 г. в сельские территории Российской Федерации прибыло 1226,6 тыс. чел. или 29,2% прибывших, выбыло – 1393,2 тыс. чел. или 35,7% убывших. Миграционный прирост в сельской местности составил отрицательную величину – 166,6 тыс. чел., в то время как в целом по России сальдо миграции положительное (294,9 тыс. чел.).

Если рассматривать структуру миграции в сельские территории, то в миграционный приросте положительные величины характеризуют только международную миграцию (рисунок 41).



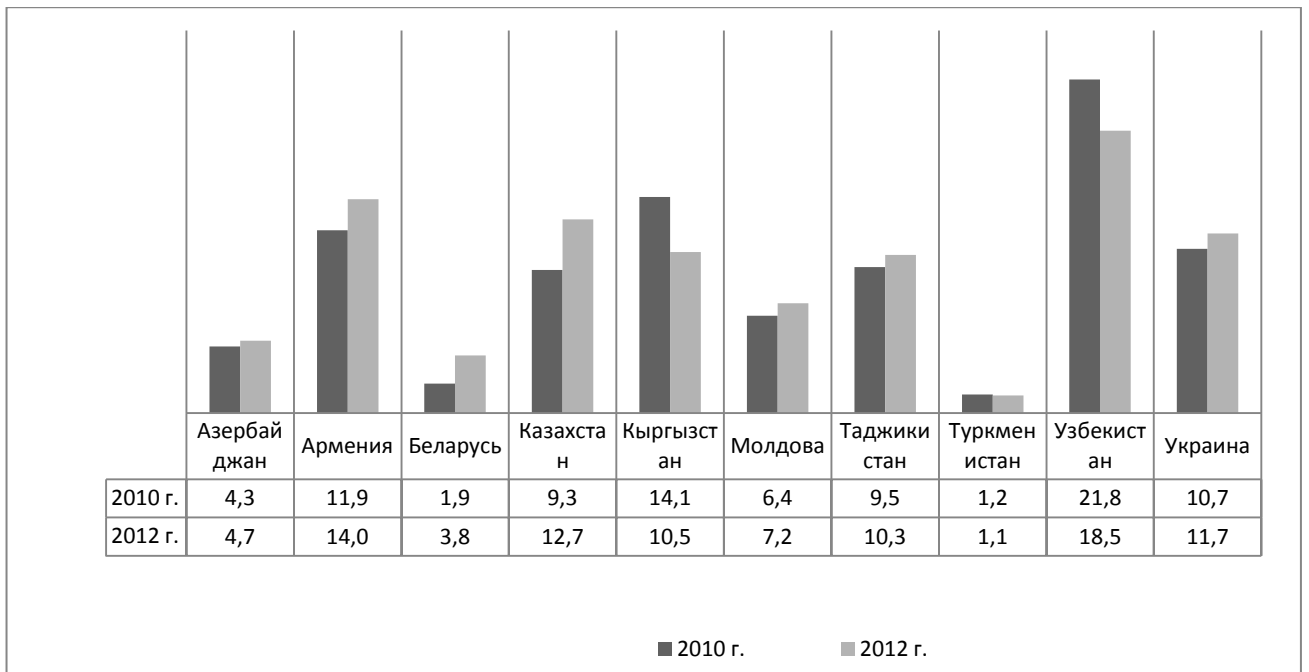
Источник: *Численность и миграция населения Российской Федерации в 2012 году. Стат. сб. / Росстат. – М., 2013

Рисунок 41 – Миграционный прирост по видам миграции за период 2010-2012 гг., тыс. чел.

В структуре международной миграции в 2012 г. 94,5% миграционного прироста за счет прибывших из стран СНГ, стран дальнего зарубежья – 5,5%. При этом надо отметить, что за анализируемый период структура несколько изменилась – в 2010 г. было 98,7% и 1,3% соответственно.

Среди стран СНГ наибольший миграционный прирост в сельской местности дают выходцы из Узбекистана, Армении, Кыргызстана, Украины (рисунок 42). Отмеченное выше увеличение доли выходцев из стран дальнего зарубежья соответствует общей тенденции, наметившейся в последний период.

Постановлением правительства РФ от 3 ноября 2012 г. № 1137 «Об определении потребности в привлечении в Российскую Федерацию иностранных работников и утверждении соответствующих квот на 2013 год», было определено, что в 2013 году в Российскую Федерацию будет привлечено 1745584 человек иностранных работников, из них квалифицированные работники товарного сельскохозяйственного производства в общей структуре составят 6% или 104,7 тыс. человек, неквалифицированные рабочие, общие для всех отраслей экономики – 21%. Для сравнения в 2011 г. – 3,8% и 29,2% соответственно.



Источник: Численность и миграция населения Российской Федерации в 2012 году. Стат. сб. / Росстат. – М., 2013

Рисунок 42 - Изменение в структуре миграционного прироста в разрезе стран СНГ за период 2010-2012 гг.

По данным Федеральной государственной службы статистики в 2012 году около 42 тыс. иностранных граждан имели действующее разрешение на работу в качестве квалифицированных работников товарного сельскохозяйственного производства. Основная же часть иностранных граждан получила разрешение на работу для осуществления трудовой деятельности по профессиям неквалифицированных рабочих. Большинство неквалифицированных рабочих прибыли из государств-участников СНГ.

К сожалению, как уже не раз отмечалось, статистика по вопросам фактически привлеченной ИРС, особенно в аграрный сектор, весьма скудна и неполноценна, подчас даже заинтересованные органы управления в лице региональных министерств и департаментов сельского хозяйства, не всегда владеют необходимой информацией.

Для конкретизации количественных и качественных показателей использования иностранной рабочей силы в сельскохозяйственном производстве нами был

проведен анализ информации предоставленной органами управления АПК ряда регионов.

Белгородская область. Белгородская область является экономически развитым регионом, этот фактор играет основную роль в притоке иностранной рабочей силы. Сказалось не только выгодное приграничное расположение, благоприятные природно-климатические условия, но стабильное экономическое положение региона.

В сельскохозяйственном производстве потребность в привлечении ИРС за период 2008-2013 гг. снизилась в 3 раза (таблица 21). Анализ привлечения иностранной рабочей силы на территории Белгородской области показал, что наибольшую потребность в дополнительных рабочих кадрах испытывают предприятия и организации строительной отрасли, сельского хозяйства, обрабатывающих производств.

Таблица 21 – Потребность Белгородской области в ИРС в разрезе видов экономической деятельности

Вид экономической деятельности	2008г.	2009г.	2010г.	2011г.	2013 г.
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	5180	2269	1759	1563	1619
Обрабатывающие производства	1477	1441	984	1208	931
Строительство	4469	5050	3798	5412	4476

Источник: «Белрегионинфо», разработано автором

На сегодняшний день служба занятости Белгородской области осуществляет взаимодействие по вопросу привлечения на предприятия и организации области иностранной рабочей силы с областным государственным предприятием «Белрегионинфо». Данное предприятие выполняет функции кадрового агентства и наделено правом оказания содействия работодателям по подбору кадров из числа иностранных граждан, иностранным гражданам по трудоустройству и оформлению необходимых документов для получения разрешения на работу и патентов. Деятельность организации направлена на организованный набор иностранной рабочей силы в странах убытия работников, проведение всех мероприятий (медицинское обследование, оформление документов и др.) необходимых для трудоустройства иностранных граждан на территории области.

Свердловская область. Уполномоченным органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, ответственным за организацию и координацию работы по определению потребности в привлечении иностранных работников и подготовке предложений по объёмам квот в Свердловской области определён Департамент по труду и занятости населения Свердловской области.

Организациями агропромышленного комплекса Свердловской области ежегодно привлекаются к трудовой деятельности иностранные работники.

Так, в 2011 году организациями агропромышленного комплекса Свердловской области привлечено 1595 человек из числа иностранных работников, в 2012 году – 3852 человека. По уточнённым данным потребность в привлечении иностранных работников организациями агропромышленного комплекса на 2013 год составляет 4192 человека.

Расширение использования иностранной рабочей силы организациями агропромышленного комплекса Свердловской области обусловлено рядом факторов.

С экономической точки зрения причины внешней трудовой миграции в Свердловскую область можно свести к двум основным факторам: различие уровня зарплаты и состояние рынка труда. Первый важный фактор, определяющий приток трудовых мигрантов, – возможность получения более высоких заработков иностранными работниками, чем у себя на родине. Второй фактор – устойчивый спрос иностранной рабочей силы организациями агропромышленного комплекса Свердловской области на специальности рабочих массовых профессий (скотников, подсобных рабочих, грузчиков, плодоовощеводов, животноводов, слесарей, пекарей и др.), не требующих высокой квалификации.

Для организаций агропромышленного комплекса использование труда иностранных граждан это возможность привлечения более дешёвой рабочей силы, обеспечивающей высокую производительность труда.

Ряд сельскохозяйственных организаций Свердловской области уже на протяжении нескольких лет привлекают рабочих из Узбекистана, Таджикистана, Киргизии для работы в животноводстве (скотников, дояров, разнорабочих, меха-

низаторов, слесарей и других). Причина в том, что жители области неохотно идут работать по профессиям невысокой квалификации из-за низкого престижа сельского труда, невысокого уровня заработной платы и недостаточного развития социальной инфраструктуры на селе.

Организациями пищевой и перерабатывающей промышленности также привлекаются иностранные работники на вакансии рабочих, занятых физическим трудом (пекари, грузчики, подсобные рабочие).

Калужская область. При привлечении иностранной рабочей силы в первую очередь руководствуются принципом приоритетного права российских граждан на занятие вакантных и вновь создаваемых рабочих мест. По возможности учитывается наличие в регионе равноценных трудовых ресурсов. Рассматривается возможность профессиональной подготовки или переподготовки безработных граждан, незанятого населения, высвобождаемых работников по профессиям и специальностям, по которым предполагается привлечение и использование иностранной рабочей силы. Органы службы занятости стараются оперативно найти требуемых специалистов на местах. Особо отмечается, что меньше возможностей по подбору работников в агропромышленном комплексе.

В тех случаях, когда не удастся выполнить поступающие в центры занятости населения заявки на рабочую силу, работодателям выдается соответствующее заключение на привлечение иностранных граждан.

Основная масса иностранной рабочей силы привлекается по рабочим профессиям, на которые существует постоянный спрос со стороны работодателей. Кроме того, большая часть иностранных граждан трудоустраивается на рабочие места, не востребованные российскими гражданами в связи с их непрестижностью или низким уровнем оплаты труда. Что, в принципе, подтверждает анализ заявок о потребности в привлечении иностранных работников на 2012 год для работы в сельхозпредприятиях Калужской области. Он показал, что 58,9% работников планируется пригласить из стран СНГ, 41,1% – других зарубежных стран. В целом это около 1800 человек. Дальнее зарубежье представлено жителями Китая

(более трети всех претендентов), КНДР (8,3%), Индия, Вьетнам (в сумме 1%). Среди стран СНГ лидируют Узбекистан (29%) и Таджикистан (12,6%).

В профессиональной структуре преобладают рабочие профессии. Максимальная доля 41,4% подсобные рабочие, 33,7% – овощеводы, рабочие животноводства – 12,5%, механизаторы – 6,1%, около 2% от общего числа вакансий – это специалисты (в т.ч. агрономы, зоотехники, ветспециалисты)

Требований к претендентам невысоки как к опыту работы – более 47% до года, так и образовательному уровню – 92,6% достаточно всего лишь среднее образование, только 7,4% – профессиональное.

В качестве причины привлечения иностранных работников указывается отсутствие национальных кадров в области и других регионах Российской Федерации. Около 60% прибывших будут проживать в общежитиях, в среднем размер заработной платы составляет 11 тыс. рублей (от 10 до 15 тыс.). При этом только в 2% заявок указано намерение обучения собственных кадров по данной профессии.

Омская область. В Омской области легальное привлечение иностранной силы снижается, так с 2009 по 2013 год квота снизилось практически в 4 раза, что связано с ужесточением законодательства в сфере привлечение иностранной рабочей силы (таблица 22).

Таблица 22 – Динамика численности привлекаемой иностранной рабочей силы в сельское хозяйство Омской области, чел.

Годы	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
Численность ИРС	13137	11913	10812	5700	3535	3344

Источник: разработано автором

Основная масса внешних мигрантов занята на низкооплачиваемых должностях и сосредоточена в низкодоходных сферах деятельности, таких как сельское хозяйство, в 2009 году около 4%, в 2013 году 3,4% от всех иностранных рабочих. По результатам 2012 г. при квоте 3,5 тыс. человек, на территорию Омской области прибыло и встало на миграционный учет 99672 иностранных граждан, а это на 4,5 % больше, чем в предыдущем году. Из них 12836 человек указали цель въезда в

Российскую Федерацию – работа. Сотрудниками отдела оформления виз, разрешений, приглашений и миграционного учета было принято более 3000 разрешений на работу, а также 7180 заявлений на получение патентов.

В Омской области, как и во многих регионах, сохраняется тенденция по преимущественному использованию ИРС организациями строительства, обрабатывающего производства и сельского хозяйства. В основном в вышеуказанных отраслях используется труд среднеквалифицированных специалистов, также частично задействованы работники для выполнения низко квалифицированного вида работ.

Одновременно, по мнению экспертов, учитывая ситуацию на рынке труда Омской области (а именно тот факт, что более 42% от общей численности безработных ранее трудились в организациях строительства, сельского хозяйства, обрабатывающих производств и торговли), целесообразно постепенное сокращение численности иностранных работников в организациях вышеперечисленных видов экономической деятельности.

Амурская область. В течение 2011 года на территории Амурской области, с учетом иностранных работников, въехавших в область по квоте 2010 года, работало 18617 иностранных работников, это на 12,8% меньше, чем в 2010 году (таблица 3.21). Квота на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в 2011 году составила 10555, что меньше уровня 2010 года на 20 %, фактически квота была использована на 95%.

По данным министерства внешнеэкономических связей, туризма и предпринимательства, вклад в социально-экономическое развитие области от использования иностранной рабочей силы в такие отрасли как сельское хозяйство, лесное хозяйство был незначителен. Также отмечена низкая бюджетная эффективность деятельности большинства предприятий, привлекающих иностранную рабочую силу.

Таблица 23 – Привлечение ИРС в сельхозорганизации Амурской области, чел.

Годы	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

Количество, человек	1540	2250	1006	111	165	136
---------------------	------	------	------	-----	-----	-----

Источник: разработано автором

Помимо этого, был рассмотрен вопрос о потребности работодателей в привлечении иностранных работников на 2012 год. Объем квоты составляет 13189 разрешений на работу. Комиссия пришла к выводу, что она в корректировке не нуждается, а потребность в рабочей силе можно удовлетворить за счет региональных трудовых ресурсов.

В 2011 году в целом в сельскохозяйственной отрасли на Дальнем Востоке работало 8749 иностранных граждан, что почти в 2,5 раза больше, чем их привлекалось в 2005 году. Более 90% привлеченных в отрасль иностранных работников составляют граждане КНР.

Специалисты Россельхознадзора утверждают, что значительной частью китайских производителей практикуется ведение экстенсивной хозяйственной деятельности с чрезмерным использованием ускорителей роста растений, удобрений и ядохимикатов, в том числе запрещенных к применению на территории России. Кроме того, контрольными органами регулярно выявляются факты применения генетически модифицированного семенного фонда. Как правило, используются семена, не имеющие документов, удостоверяющих их сортовые и посевные качества.

В министерство внешнеэкономических связей, туризма и предпринимательства Амурской области направлен перечень сельскохозяйственных предприятий, согласованный с Минсельхозом области, учитывающий потребность отрасли и целесообразность использования иностранной рабочей силы в 2013 году. В перечень вошли семь предприятий, представивших заявки для работы в животноводстве 53 человека (крупный рогатый скот, свиноводство) и для работы в растениеводстве – 83 человека (90% овощеводство). Заявки представлены для привлечения граждан Узбекистана – 28 человек, граждан КНДР – 108 человек.

Законодательно предпринимается все, чтобы снизить количество иностранной рабочей силы не только в сельскохозяйственном производстве, но и в целом в экономике Амурской области.

Московская область. В 2012 году в организации АПК Московской области для замещения вакантных и вновь создаваемых рабочих мест было привлечено свыше 10 тысяч иностранных работников, 2013 году планируется привлечь около 20 тысяч (таблица 24).

Таблица 24 – Привлечение иностранных работников сельхозорганизациями Московской области, чел.

Годы	Заявлено, чел.	Выделено, чел.	% выполнения
2012	23947	11729	49,0
2013	20699	8185	39,5
Изменения 2013 г. к 2012 г.	-13,6%	-30,2%	–

Источник: разработано автором

В целом структура и объем привлекаемой иностранной рабочей силы соответствуют потребностям экономики Московской области. При этом более 54,6% занятых иностранными гражданами мест предполагают низкую квалификацию и являются «неприглядными» для местных жителей как с социальной, так и с экономической точки зрения.

По предварительным данным в сельскохозяйственное производство требуется привлечь 20,7 тысяч человек иностранных рабочих. Основная доля (50,6%) привлекаемой иностранной рабочей силы приходится на квалифицированных работников по рабочим профессиям и специальностям (каменщиков, монтажников, арматурщиков, водителей автомобиля и др.), низкоквалифицированные работники составляют 41,8%.

Среди стран принадлежности иностранных граждан необходимо отметить Таджикистан, Узбекистан, Украину и Молдову (на их долю приходится 89,7% всех заявленных работников из стран ближнего зарубежья). Среди стран с визо-

вым режимом въезда лидируют Турция, Вьетнам, КНДР (их доля составляет 68,9 % от численности иностранных граждан с визовым режимом въезда).

Основным негативным фактором давления на рынок труда, связанным с привлечением иностранных работников, является наличие нелегальной «теневой» занятости в сфере приложения труда иностранных работников, существенно худшие условия труда, «демпинговые» зарплаты, которые, в целом, влияют на доходность бюджета, налогооблагаемой базы региона.

Из общего числа граждан, поставленных на миграционный учет, с целью трудоустройства прибывает около трети (31,2%) иностранных граждан. Однако, по результатам опроса мигрантов, некоторые из них получают разрешение на работу для продления своего легального пребывания на территории РФ до 1 года. Учитывая большие объемы прибытия иностранных граждан на территорию Московской области, приоритетное значение приобретает обеспечение эффективного контроля за движением иностранных граждан и миграционной ситуацией в регионе.

Из-за ужесточения иммиграционной политики численность иностранных работников по квотам снижается (таблица 24). Также выделение квоты в разы ниже заявленного количества.

Брянская область. В Брянской области уже имеются примеры эффективного использования иностранной рабочей силы в агропромышленных комплексах. Так, в сельхозпредприятие ОАО «Новый путь» Брянского района, ООО «Дружба», ООО «Брянский лен» руководство ежегодно приглашает на работу выходцев из стран ближнего зарубежья. В области не наблюдается характерные конфликты и споры на этнической почве между приезжими иностранцами и коренными жителями, а ведь для отдельных регионов это становится проблемой.

В 2012 году потребность в привлечении иностранной рабочей силы составила 4876 человек, из них 708 чел. (14,5%) привлечено в сельское хозяйство, в 2013 году соответственно 3600 чел. и 597 чел. (16,6%). Общая численность иностранных рабочих по квоте сокращается, в тоже время процентное соотношение привлекаемых в сельское хозяйство увеличилось на 2,1 п.п. Основная масса ино-

странной рабочей силы привлекается по рабочим профессиям, на которые существует постоянный спрос со стороны работодателей. Кроме того, большая часть иностранных граждан трудоустраивается на рабочие места, не востребованные российскими гражданами в связи с их непрестижностью или низким уровнем оплаты труда. Согласно потребности на 2013 г. около половины это низко квалифицированные рабочие, 5,2% – различные специалисты. В животноводстве будут заняты 46% работников, 21,6% – механизаторы, трактористы. Требования к опыту работы иностранным рабочим менее года – 51%, 1-3 года – 21,8%, 3-5 лет – 24,7%, более 5 лет – 2,5%. Образовательный уровень – только 13% требований отмечают наличие профессионального образования различного уровня.

Основная масса иностранных рабочих приезжает из Узбекистана 66,5% и Украины 17,3%. Квалифицированных специалистов привлекают из Австралии, Германии, Великобритании и США.

Челябинская область. В 2013 году на тепличных грядках в Еткульском, Аргаяшском, Красноармейском и других районах трудятся 2,5 тысячи китайских граждан, в том числе 542 китайца, привлечённых хозяйствами, входящими в ассоциацию «Овощи». Разрешение на работу в сельском хозяйстве имеют только 942 человека. Иными словами, более полутора тысяч иностранцев выращивают овощи в Челябинской области без разрешения властей. При этом с огромного объёма продукции не платятся налоги, на использование земли и водных ресурсов не оформляются разрешения.

В 2013 году по отношению к 2011 году использование ИРС в сельском хозяйстве возросло более чем на 30% и достигла 2667 человек, причем численность ИРС из КНР растет опережающими темпами.

На основе проведенного нами анализа можно сделать вывод о том, что по состоянию на 30 июня 2013 г., основными чертами, характеризующими привлечение и использование ИРС в сельское хозяйство являются: значительная доля низкоквалифицированной рабочей силы (подсобные рабочие, овощеводы, работники по уходу за животными), используется метод квотирования, нарушение обратной связи между работодателями и органами управления АПК регионов, нали-

чие рисков появления конфликтов на этнической основе, усиления социальной напряженности.

Согласно прогнозу Росстата (средний вариант) в представленных регионах также как и в целом по РФ численность сельского населения в трудоспособном возрасте будет снижаться (таблица 25).

Таблица 25 – Динамика структуры сельского населения до 2030 года*

Регионы	Численность, чел.	%, в общей численности	в трудоспособном возрасте, %	Изменение трудоспособного населения, %	
				до 2020г.	до 2030 г.
Амурская область	271000	33,0	59,4	-20,5	-35,1
Белгородская область	515695	33,6	55,9	-11,3	-19,9
Брянская область	389725	30,8	58,3	-17,4	-33,4
Калужская область	242950	24,1	58,5	-11,4	-18,5
Московская область	1431057	19,9	61,5	-7,2	+2,8
Омская область	560382	28,4	58,7	-19,0	-32,3
Свердловская область	690432	16,0	57,1	-19,2	-31,8
Челябинская область	622995	17,9	57,7	-19,7	-34,9

*прогноз Росстата (средний вариант)

Таким образом, трудоресурсная ситуация в аграрной сфере будет не в состоянии обеспечить решения задач и достижения показателей, поставленных Доктриной продовольственной безопасности РФ, Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013 - 2020 годы. Можно сделать вывод о необходимости изыскания источников привлечения дополнительной рабочей силы в сельское хозяйство России.

Проведенный анализ использования иностранной рабочей силы в сельском хозяйстве России показал, что:

1. Выявлена связь между системой кадрового обеспечения сельского хозяйства и рынком труда иностранной рабочей силы. Тенденция наращивания объемов ее использования в отрасли объясняется не только спросом в период пиков и сезонного характера аграрного производства, но и началом опасной тенденции вытеснения отечественных кадров массовых профессий более дешевой квалифи-

цированной рабочей силой.

2. С учетом перспективы территориального расширения трудонедостаточности сельских территорий процесс замещения может принять самоподдерживающийся характер.

3. Нарастание этой тенденции может способствовать снижению кадрового потенциала отечественных работников сельского хозяйства, в результате отказа работодателя от внедрения трудосберегающих инновационных технологий.

4. В качестве меры сдерживания роста привлечения в сельское хозяйство иностранной рабочей силы следует существенно наращивать уровень кадрового потенциала работников сельхозорганизаций.

Глава 4. Основные направления кадрового обеспечения сельского хозяйства и механизм его регулирования в условиях инновационного развития

4.1. Концептуальные основы кадрового обеспечения отрасли

В основу концепции формирования системы кадрового обеспечения сельского хозяйства в условиях инновационного развития нами положен системный подход. Как было доказано выше важнейшим фактором, сдерживающим развитие кадрового обеспечения отрасли уже в ближайшем будущем станет трудодефицитная сельская экономика, преодолеть которую, по мнению большинства исследователей будет весьма затруднительным, даже в трудоизбыточных регионах. Следует так же учитывать продолжающиеся процессы институциональных преобразований сельской экономики, которые так же создадут качественно другой спрос на кадровый потенциал работников. Этот спрос не может быть удовлетворён инерционным процессом формирования трудового потенциала в системе аграрного профессионального образования.

Основные подходы к формированию и актуализации современной кадровой аграрной политики автором изложены в ряде статей и монографий [95, 98, 99, 101, 102, 103, 105, 108]

В настоящее время состав функций и направлений аграрной кадровой политики непрерывно расширяется и усложняется, а ее роль объективно растет. В то же время наблюдается определенная расстыковка кадровой политики, проводимой непосредственно в организациях агропромышленного комплекса и кадровой политики на региональном и федеральном уровнях. В этой связи назрела необходимость проведения инвентаризации задач и принципов кадровой политики по

всей цепочке управления, на основе проведения полномасштабного научно обоснованного мониторинга кадрового обеспечения, состояния кадрового потенциала и его осмысления в виде соответствующего ежегодного доклада, с учетом региональной специфики развития аграрного производства и сельских территорий.

При всем разнообразии подходов к формированию аграрной кадровой политики, в развитых странах государство никогда не ослабляло рычагов воздействия на кадровую ситуацию в сельском хозяйстве. Другой вопрос, что в условиях рынка формы и методы кадрового регулирования имеют значительные особенности. Так, не вмешиваясь в кадровую политику крупных аграрных фирм, государство, постоянно держит под контролем качество аграрного образования, постоянно следит за образовательным и профессионально-квалификационным уровнем аграрных кадров, не допуская его снижения за счет введения жестких профессиональных и образовательных стандартов, государственных национальных систем лицензирования и сертификации персонала и менеджеров, развитой системы аудита кадров.

Например, без государственного протекционизма и рационального сочетания рыночных и индикативных методов регулирования образовательных процессов формирования трудового потенциала вряд ли бы удалось создать мощный кадровый потенциал и систему его научного информационного обеспечения в виде развитой системы сельскохозяйственного консультирования, которые характерны для сельского хозяйства США, Франции, Германии, Японии.

На сегодняшнем этапе развития аграрной реформы стало очевидным, что государству недостаточно только отслеживать количественные и качественные характеристики кадрового потенциала. В аграрной экономике необходимо создавать условия для его эффективной реализации. Кадровая политика как стратегическая функция управленческой деятельности должна иметь конечную цель, задачи и принципы развития. В связи с тем, что кадровая политика является подсистемой аграрной политики, ее главной целью должно стать обеспечение агропромышленного комплекса, в том числе сельского хозяйства, высокопрофессиональными кадрами, способными к эффективной творческой инновационной деятельности.

При этом необходимо сформулировать стратегические и тактические цели. Целью стратегического характера кадровой политики является надежное кадровое обеспечение АПК, адекватное основным направлениям формирования эффективного и устойчивого развития агропромышленного и сельскохозяйственного производства, конкурентоспособного на внутреннем и внешнем рынках сельскохозяйственной продукции, обеспечивающего продовольственную безопасность страны.

Тактической целью должно стать развитие кадрового потенциала аграрного сектора до уровня, обеспечивающего снижение продовольственной зависимости страны от импорта, эффективную работу сельскохозяйственных товаропроизводителей.

В рыночной экономике подход к кадрам, прежде всего, как к экономическому ресурсу, функционирующему наряду с другими ресурсами, агропромышленного производства обуславливает необходимость определенной корректировки цели кадровой политики. С этих позиций основная цель кадровой политики - «внести максимальный вклад в осуществление основных направлений аграрной стратегии общества и способствовать развитию человеческого потенциала». Исходя из данного определения прежняя цель, направленная на традиционное кадровое обеспечение производства, существенно видоизменяется. Во-первых, при таком подходе кадровый потенциал рассматривается как один из необходимых видов ресурсов. Появившаяся в рыночной экономике возможность выбора между использованием различных ресурсов ставит проблему кадрового обеспечения АПК в совершенно иную плоскость, придавая этой задаче не детерминированный, а вариантно-оптимизационный характер.

Вторая часть данной формулировки, касающаяся «развития человеческого потенциала», также переводит проблему кадрового обеспечения от сугубо технико-технологической в социальную плоскость. В кадровой политике возникает подцель, связанная с опережающим развитием не только профессиональных знаний и навыков работника, которые очень быстро устаревают в условиях продолжающейся научно-технической революции, но и воспитанием совокупности таких

базовых черт личности как честность, принципиальность, дисциплинированность, добропорядочность, культура, умение работать в команде с максимальной отдачей, сохранение национальных культурных ценностей и менталитета сельского населения.

Основными направлениями развития сельского хозяйства предусматривается приоритетное становление органичного сельского хозяйства, главным тормозом реализации этих программ, несомненно, станет его кадровое обеспечение.

В этих условиях не только агрохолдинги будут испытывать острый дефицит в инновационных кадрах, но и предприятия среднего и мелкого аграрного бизнеса, вплоть до хозяйств населения товарного.

Процесс кадрового обеспечения, как и инновационные процессы, не дает быстрого экономического или социального эффекта. процесс можно определить как стратегия развития всех элементов системы кадрового обеспечения, разработанной нами в п.1.1. настоящей работы, которая, прежде всего включает подсистему профессионального образования включает подсистему образования. Кроме того стратегия развития кадрового обеспечения должна строится на основе концепции кадровой политики, прогнозе перспективных потребностей субъектов отрасли в кадрах, формирование институтов и программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для создания и освоения инноваций.

В данном параграфе рассмотрим концепцию современной аграрной кадровой политики в условиях инновационного развития сельского хозяйства.

Кадровая политика в сфере аграрной науки и образования, а так же сельскохозяйственного производства должна трансформироваться в соответствии с вызовами времени. Это связано с тем, что:

1. Нарушена кадровая безопасность, в том числе сельского хозяйства.
2. Молодежь всеми СМИ ориентируется на приложение своих сил и знаний в сферах, не относящихся к агропромышленному комплексу, всячески приветствуется и рекламируется работа за рубежом как наиболее престижная и доходная (по данным ВЦИОМ и «Левада-центра» более половины выпускников общеобра-

зовательных учреждений и учреждений высшего и среднего профессионального образования предпочли бы уехать за рубеж).

3. По нашим данным, идет уменьшение численности и доли руководителей и специалистов, прошедших переподготовку и повышение квалификации (руководители: по программам 500 часов прошли переподготовку и повышение квалификации менее 6%, повышение квалификации по программе 72 часа – 93%, специалисты: переподготовку не проходили или мониторинг не отражает этот вид дополнительного образования, по программам 72 часа – менее 4,5%, лишь немногим более 2% рабочих кадров повысили свою квалификацию. Количественно численность руководителей, повысивших свою квалификацию только за последние два года, сократилась почти на 2 тыс. человек (2010 год – 4,5 тыс., человек, 2012 год – всего 2,8 тыс.). Из них прошли переподготовку всего 170 руководителей против 270 человек в 2010 году.

4. Анализ структуры учебно-тематических планов профессионального образования, в т.ч. дополнительного показывает отсутствие таких направлений и тем, как: «Внешнеэкономическая деятельность», «Риски АПК в условиях ВТО», «Аграрная экономика», «Экономическая безопасность», «Продовольственная безопасность», «Кадровая безопасность» и др. Недостаточно уделяется внимание изучению механизмов антикризисного управления, управлению инновационным развитием АПК и сельскохозяйственного производства, эффективности ИКС и ее связи с конкретными сельхозтоваропроизводителями. Не организовано обучение профессорско-преподавательского состава вузов и учреждений дополнительного профессионального образования по данным направлениям.

5. Разрушена система методического, организационного и материально-технического обеспечения практического обучения студентов и слушателей. Полноценная практика стала за редким исключением практически недоступной для студентов дневной формы обучения. В этой связи должен быть изменен стандарт, а еще лучше – на законодательном уровне (Закон «Об образовании в Российской Федерации»), порядок организации прохождения практик студентами аграрных вузов в центрах практического обучения аграрных холдингов, владеющих пере-

довыми технологиями и в сельхозпроизводстве в период март-октябрь. В этой связи заслуживает внимания опыт Татарского института повышения квалификации руководящих кадров по организации постоянно действующей выставки передовых технологий в АПК, оборудования и новейшей техники, на базе которой ежегодно проходит обучение около тысячи человек АПК республики.

В Московской области такой выставочный центр, который сгорел в 2003 году, до сих пор не восстановлен. Между тем роль таких центров в практическом обучении и повышении квалификации и компетенций значительно выше, чем изучений чисто теоретических вопросов.

6. Нет системы обратной связи получения информации от рынка труда молодых специалистов и ученых.

7. До сих пор не выполнено Постановление правительства Российской Федерации от 11 февраля 2000 г. №117 «О совершенствовании кадрового обеспечения агропромышленного комплекса» в части разработки профессиональных стандартов и создания сети центров оценки и сертификации персонала агропромышленного комплекса, что играет негативную роль для инновационного развития сельскохозяйственного производства. Отсутствие современного программного обеспечения оценки персонала делает невозможным формирование индивидуальных программ повышения квалификации специалистов сельского хозяйства.

8. Необходима трансформация организационно-экономического механизма подготовки и использования в АПК кадров высшей квалификации.

9. Имеются перекосы в возрастной структуре работников сельского хозяйства. Доля молодых работников (до 30 лет) составляет в целом по сельскому хозяйству около 11%, а среди руководителей – 2,5% при постоянно растущей доле работающих пенсионеров, как на руководящих должностях, так и на должностях специалистов и рабочих кадров.

Формирование системы непрерывного аграрного образования на основе:

Общности образовательных программ всех уровней и обеспечение непрерывности образования руководящих работников, специалистов и кадров рабочих

профессий в течение всего периода их трудовой деятельности с учетом новейших достижений науки, техники и производства;

Интеграции образовательных учреждений всех уровней (сельских школ, гимназий, профессиональных училищ, лицеев, сельскохозяйственных техникумов, колледжей, высших учебных заведений, учреждений дополнительного образования), научных, информационных, технологических, производственных и иных учреждений и организаций для реализации образовательных программ различных уровней, повышения эффективности и качества образовательного процесса, использования интеллектуальных, материальных и информационных ресурсов в процессе подготовки кадров и проведения научных исследований по приоритетным направлениям.

Принципиальным отличием подхода к формированию кадрового обеспечения от существующего, по нашему мнению, должно быть положено определение оптимального уровня кадрового потенциала, необходимого для инновационного развития отрасли с последующей подстройкой параметров кадров на достижение этого уровня кадрового потенциала и обеспечения опережающего уровня его развития по сравнению с уровнем развития материально-технической базы отрасли (хозяйства). Попытки реализации подобного подхода были предприняты с нашим участием в ряде регионов (Калужская и Самарская области, Ямало-ненецкий автономный округ).

В современных условиях перехода экономики страны на инновационный путь развития назрела необходимость существенных изменений в кадровой политике отрасли. При определении принципов кадровой политики исходим из предположения, что один из них имеет объективную основу (например, диалектические законы развития природы и общества, законы взаимодействия систем и сред, законы организации первого и второго уровней) и могут быть использованы при любых социально-экономических отношениях и формах хозяйствования. Другие порождаются новыми экономическими отношениями и прекращают свое действие или модифицируются при изменении кадровой политики, то есть носят субъективный характер. Следует подчеркнуть, что на различных этапах развития аг-

рарной политики принципы в значительной мере подвержены изменению, причем меняются не только они, но также и способы, формы и методы их реализации.

Все существующие принципы кадровой аграрной политики можно условно разделить на две части. Первая часть - это универсальные базовые принципы - демократизация управления, пропорциональность, сочетание централизованных методов управления кадрами с децентрализованными, комплексность, приоритетность направлений, опережающая подготовка кадров. Вторая часть - принципы, отражающие специфику аграрного сектора экономики и обусловленные влиянием на формирование кадрового потенциала фактора ограниченности трудовых ресурсов села, связанной с особенностями демографической ситуации; более худшими, по сравнению с другими отраслями экономики, условиями воспроизводства кадрового потенциала отрасли (низкий уровень развития социальной инфраструктуры села, оплаты труда).

Изменения экономических условий, вступление России в ВТО, ведение экономических санкций рядом государств в 2014 г., создание единого экономического пространства в 2013г., а с 2015 г. Евразийского экономического союза, усиление сотрудничества в рамках БРИКС и др., требуют адаптивного механизма использования объективных законов и сформированных на их основе принципов, отвечающих перспективам развития новых форм хозяйствования на селе. В частности, требует корректировки принцип опережающей подготовки кадров. В дореформенный период он являлся одним из краеугольных в системе аграрного образования и широкого развития плановых и балансовых методов планирования и прогнозирования.

В рыночных условиях этот важный принцип не отменяется, так как потребность производства в кадрах новых профессий и специальностей должна быстро «улавливаться» системой подготовки и в определенной мере работать с опережением. В отличие от рынка товаров, где возможно работать точно по заказу, в кадровой сфере, особенно при подготовке работников по новым профессиям, из-за сложности, многовариантности, дифференцированности и подвижности требований к человеческому потенциалу планирование подготовки не поддается деталь-

ным расчетам, особенно в условиях развития непрерывного образования и динамики конъюнктуры рынка рабочей силы.

В настоящее время в большинстве развитых стран отказались от крупномасштабных детальных прогнозов определения потребности в кадрах как основы для планирования образовательной системы, однако актуальность разработки среднесрочных и долгосрочных стратегических прогнозов сохраняется. Эти прогнозы носят преимущественно индикативный (рекомендательный) характер и учитываются системой подготовки кадров и службами занятости при разработке конкретных планов кадрового обеспечения организаций АПК.

Опыт развитых стран показывает, что становление системы непрерывного аграрного образования это крупная проблема, включающая перестройку и «перестыковку» всех его ступеней сверху донизу. В ее основе должны лежать глубокие качественные изменения всего воспроизводственного цикла материальных и нематериальных факторов сельскохозяйственного производства, из которых вырастают дифференцированные требования к работнику, включающие весь спектр личных и профессиональных качеств кадров, в том числе уровень его креативности, гуманитарного и морально-этического развития.

Необходимость постоянной ревизии и корректировки принципов кадровой политики является крайне актуальной задачей, реализация которой будет способствовать формированию стройной гибкой системы, наиболее полно отвечающей задачам реализации аграрной политики. Причины этого рассмотрены выше. По нашему мнению, для формирования эффективной кадровой политики в сельском хозяйстве, прежде всего, необходимо рассмотреть ее принципы, которые существенно трансформируются в условиях новой парадигмы работы с кадрами по кадровцентристской модели экономики. В этой связи, нами предлагаются уточненные и новые принципы кадровой политики, то есть, сформулированы и предложены дополнительно к традиционным и общепризнанным принципы кадровой политики отрасли в условиях инновационного развития экономики. Среди них считаем необходимым выделить такие принципы как:

- кадрабережения,

- формирования трудового потенциала, структурированного в соответствии направлениям научно-технического прогресса и институализации сельскохозяйственного производства с учетом ключевых факторов развития аграрного производства в рамках шестого технологического уклада (реализуется через систему профессионального образования). Данный принцип призван обеспечить внедрение в сельскохозяйственное производство информационных технологий, биотехнологий, нанотехнологий, развитие органического сельского хозяйства;
- адаптации системы аграрного профессионального образования к потребностям шестого технологического уклада;
- приоритетного развития системы дополнительного профессионального образования специалистов и рабочих кадров аграрного производства;
- опережающего развития кадрового потенциала (реализуется через систему дополнительного профессионального образования);
- формирования корпуса руководителей и специалистов, способных к инициированию и непрерывному поддержанию инновационных процессов в аграрной сфере экономики;
- нарастания неопределенности в силу отмирания традиционных технологий и резкого устаревания знаний в условиях перехода к шестому технологическому укладу;
- вариативного прогнозирования кадрового обеспечения с учетом развития разнообразных сельскохозяйственных рынков: традиционное сельское хозяйство и его инновационное развитие, производство ГМО-продукции, экологически чистой продукции (органической продукции);
- обеспечения сбалансированности спроса и предложения на рынке труда с учетом его международного разделения и фактора присутствия на аграрном рынке труда иностранной рабочей силы;
- гибкости государственно-частного партнерства в области кадрового обеспечения, связанный с многоукладностью и институциональным разнообразием сельского хозяйства;

- обязательности сертификации кадров руководителей и специалистов сельхозорганизаций;

- «командной» подготовки специалистов и рабочих кадров для различных институтов традиционных и формирующихся сельскохозяйственных рынков и рынков труда (по инициативе автора в Самарской области проведен масштабный эксперимент по подготовке команд специалистов в Самарской сельскохозяйственной академии: за 8 лет проведения данного эксперимента подготовлено более 30 команд специалистов численностью от 4 до 7 человек. Работа указанных команд позволила повысить эффективность сельскохозяйственного производства в хозяйствах от полутора до двух раз).

Кадровое обеспечение сельского хозяйства должно быть ориентировано не только на традиционные существующие сейчас институциональные структуры, но и учитывать возможные формирования новых рынков, товаропроводящих цепочек и сети кооперативов. Для каждого из этих типов рынков и соответствующих им институциональных структур должны формироваться свои программы и механизмы кадрового обеспечения, т.е., по нашему мнению, кадровое обеспечение должно быть не только адаптивным, но и в определенной степени опережающим. Конкретные пропорции между этими двумя направлениями кадрового обеспечения постоянно меняются. Особенно высокая динамика отмечается в условиях переходов экономики страны к новым технологическим укладам. В этой связи мы считаем целесообразным уменьшить горизонт стратегического прогнозирования кадрового обеспечения АПК до 3-5 лет.

Несоблюдение указанных принципов формирования кадровой политики может привести к истощению системы кадрового обеспечения сельского хозяйства инновационных кадров.

В связи с вышеизложенным, в целях создания информационной базы для исследования практики реализации кадровой политики в сельском хозяйстве, считаем целесообразным создать Всероссийский центр мониторинга кадрового обеспечения аграрной сферы экономики с развитой сетью своих представительств в субъектах федерации и филиалами в администрациях федеральных округов Рос-

сийской Федерации.

Целью Всероссийского центра мониторинга кадрового обеспечения должно быть выявление тенденций развития кадрового потенциала отрасли, формулировать предложения по дальнейшему совершенствованию механизма кадрового обеспечения и рекомендаций по разработке федеральной и региональных программ, с учетом принадлежности обследуемых сельскохозяйственных предприятий к той или иной сфере аграрной экономики и региональных особенностей

Задачи Всероссийского центра мониторинга состоят в следующем:

- систематизировать и обобщить динамику статистических данных и оценок респондентов состояния кадрового обеспечения обследуемых сельскохозяйственных предприятий региона по годам, кварталам;
- обобщать результаты статистических данных и мнений респондентов в целостную систему интегральных показателей функционирования системы кадрового обеспечения сельского хозяйства, а также эффективности взаимодействия ее подсистем;
- рассчитывать прогноз потребности сельхозорганизаций в специалистах и рабочих массовых профессий на среднесрочную перспективу;
- показать возможности применения института кадрового резерва, современных кадровых служб и технологий для совершенствования функционирования механизма кадрового обеспечения.

Таким образом, сформированная база Всероссийской системы постоянного отраслевого мониторинга, позволит проводить исследования, взаимоувязывая два аспекта: статистический – сбор и анализ статистических данных и социологический - оценки респондентов.

Государственное регулирование этих процессов включает широкий набор информационно-методических и организационно-управленческих мероприятий, связанных с воздействием на современное воспроизводство и поддержание оптимальной численности востребованных кадров, профессионально-квалификационную структуру, кадровый потенциал руководителей и специалистов, формируемый и подготовленный кадровый резерв, сеть Центров оценки

персонала, кадровые службы предприятий, районных и областных управлений, систему дополнительного профессионального образования.

4.2. Прогноз кадрового обеспечения сельского хозяйства России и региональные особенности разработки его моделей

4.2.1. Прогноз потребности в кадрах специалистов сельскохозяйственных организаций России

Устойчивое и адекватное кадровое обеспечение специалистами включает не только постоянное отслеживание и корректировку численности и приоритетных категорий профессионально-квалификационной структуры, но и научно обоснованное решение широкого круга проблем, связанных с подготовкой, переподготовкой, повышением квалификации, компетентным использованием их потенциала.

Важным звеном в этом процессе является прогнозирование оптимальной численности и удельного веса рыночных профессий специалистов в профессионально-квалификационной структуре на ближайшую перспективу.

Решение проблемы прогнозирования потребности отрасли в специалистах подробно описано нами в коллективной монографии: «Мониторинг кадрового обеспечения организаций АПК России (2002-2008 гг.) [102]. В этой связи в настоящей работе остановимся лишь на основных положениях данной методики.

Известно, что прогнозирование кадрового обеспечения неразрывно связано с бизнес-планированием развития региона, его областей, интерпретируя эти планы в понятиях кадровых требований. В практике определения потребности в кадрах сложились два основных типа планирования: «жесткий» и «гибкий». Первый, основанный на количественном анализе, обеспечивает формирование требуемой численности необходимых специалистов. Второй интегрирует социально-профессиональные показатели, знания, умения, навыки и адекватное поведение работника с учетом требований крестьянского менталитета. Схема организационно-управленческих мероприятий прогнозирования кадрового обеспечения представлена на рисунок 43.



Источник: разработано автором

Рисунок 43 – Мероприятия при прогнозировании потребности кадрового обеспечения

Стратегические и текущие задачи развития региона, сельскохозяйственных предприятий его областей обуславливают необходимость систематического прогнозирования потребности в кадрах, в том числе специалистов.

Представленная схема раскрывает взаимосвязь запланированных мероприятий. Постоянно действующий мониторинг, опираясь на экспертные оценки, позволяет оценивать как текущую, так и перспективную кадровую ситуацию. Более того, проведенные прогнозные расчеты необходимо уточнять как по экспертным оценкам, так и фактическим данным кадрового обеспечения, что придает мониторингу не только информационную, но и корректирующую функцию.

Опираясь на принятые к реализации инвестиционно-инновационные проекты и бизнес-планы сельскохозяйственных организаций, осуществляются прогнозирование спроса и предложения субъектов региона. Прогнозирование спроса – определение будущих потребностей в кадрах и их квалификации на основе функциональных планов и прогнозов относительно масштабов планируемой деятельности.

Прогнозирование предложений – подсчет текущих ресурсов и их наличия в будущем, с учетом потерь от естественного выбытия. Прогноз так же учитывает динамику рынка труда в плане уровня профессиональной компетенции и демографических аспектов.

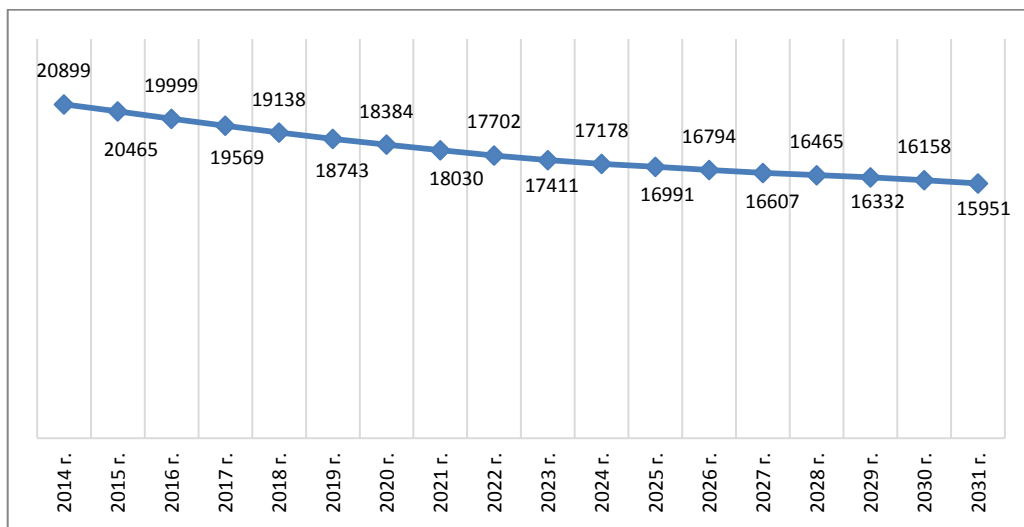
Известно, что точность прогноза во многом зависит от качества исходных данных. Из-за значительных информационных сложностей в получении достоверных исходных данных уже на начальной стадии прогнозирования возможны существенные погрешности. Поэтому основная задача при формировании исходной информационной базы заключается в том, чтобы она как по объему, так и по структуре адекватно отражала складывающиеся тенденции развития отрасли, региона, которые в свою очередь вызывают изменения в процессах формирования потребности в специалистах.

Прогнозирование экономических показателей на основе трендов, как и большинство других методов экономического прогнозирования, основано на идее экстраполяции. Под экстраполяцией обычно понимают распространение

закономерностей, связей и соотношений, действующих в изучаемом периоде, на период упреждения.

Прогноз на основании трендов содержит два элемента: точечный и интервальный прогнозы. Точечный прогноз – единственное значение прогнозируемого показателя. Это значение определяется подстановкой в уравнение тренда величины времени, соответствующей периоду упреждения. Такой прогноз называется точечным, так как на графике его можно изобразить в виде точки.

Примером такого прогнозирования может служить прогноз Росстата до 2030 г. удельного веса сельского населения в трудоспособном возрасте в общей его численности, которая по его расчетам снизится до 49,8%, а численность достигнет к началу 2021 г. 18 млн. человек, к 2031 г. чуть более 15,9 млн. человек (рисунок 44).



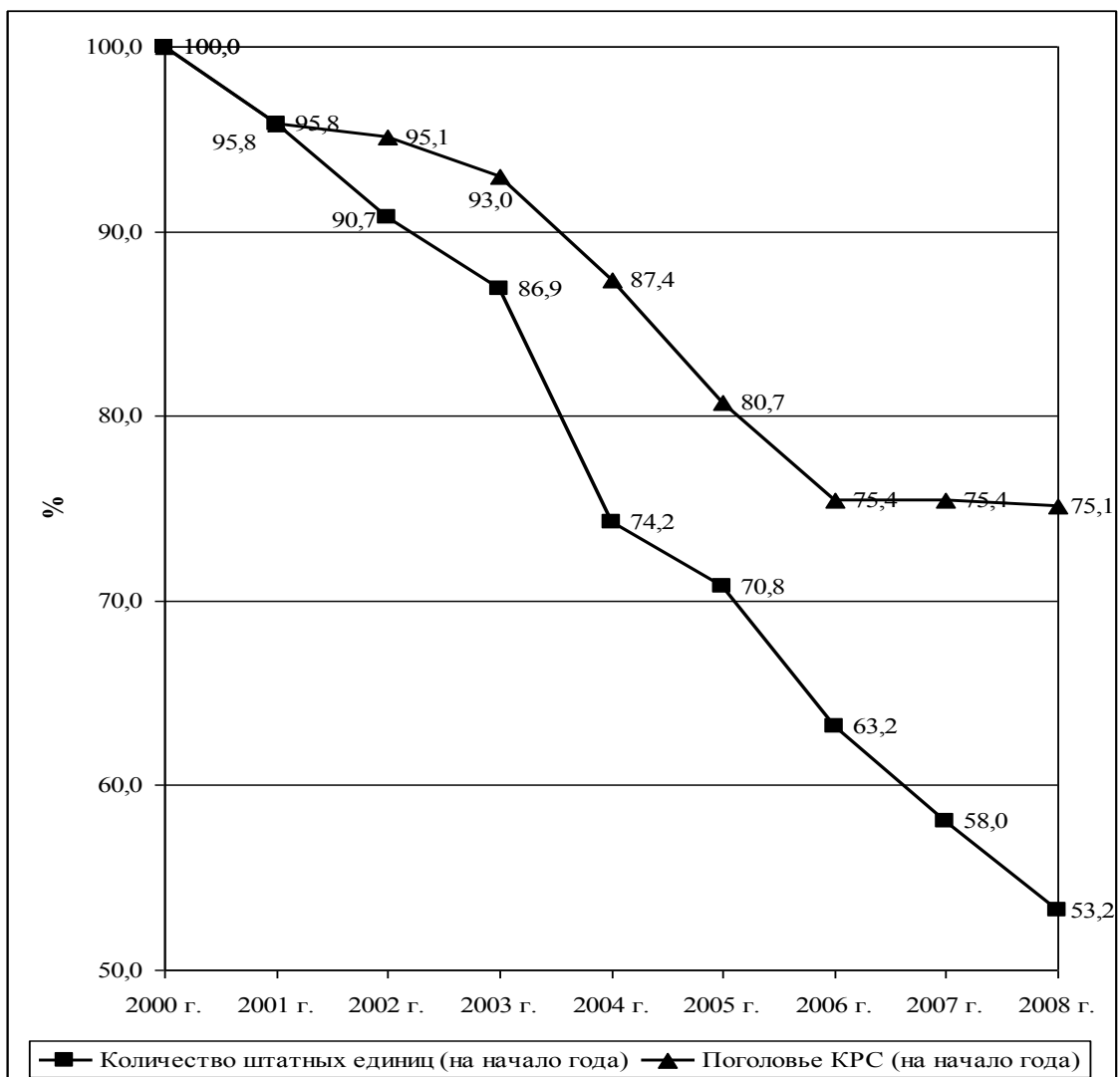
Источник: прогноз Росстата (средний вариант)

Рисунок 44 – Прогноз изменения численности сельского населения в трудоспособном возрасте, тыс. чел. на начало года,

Существовавшая ранее практика прогнозирования численности специалистов предусматривала определение потребности на основе штатно-нормативного метода, который обуславливал зависимость количества специалистов от числа подчиненных, количества управленческих звеньев, норматива обслуживания – единицы условного объема производства (гектары условной площади, условные

головы крупного рогатого скота), приходящихся на одного специалиста.

В целом содержание труда специалистов, методология расчетов по обслуживанию определенной нормы практически не претерпели изменений. Это хорошо видно на темпах изменения штатной численности специалистов зоотехнической службы и поголовья крупного рогатого скота (рисунок 45). Причем видно, что поголовье крупного рогатого скота снижается более быстрыми темпами по сравнению с численностью специалистов. Аналогичные тенденции наблюдаются по основным категориям специалистов (агрономическая служба, ветеринарная служба и др.).



Источник: разработано автором

Рисунок 45 – Темпы изменения штатной численности специалистов зоотехнической службы и поголовья крупного рогатого скота в РФ [102]

Для оценки степени связи между количеством специалистов и нормативом обслуживания был проведен корреляционный анализ, который показал высокую связь между данными признаками (коэффициент корреляции в среднем составил 0,97).

Это говорит о том, что для прогнозирования потребности в специалистах можно использовать тенденции изменения их численности (штатной потребности) за предыдущие годы, которые отображаются с помощью методов корреляционного анализа динамических рядов. Выравнивание динамических рядов производится с помощью метода наименьших квадратов. Суть его заключается в подборе уравнения, которое наиболее точно отражало бы тенденцию развития. При его использовании находят такие значения параметров уравнения регрессии, при которых сумма квадратов отклонений фактических данных от расчетных является минимальной:

$$\sum (y - y_t) \rightarrow \min, \quad (7)$$

где y – фактическое значение уровня временного ряда для времени; y_t – расчетная оценка соответствующего показателя по подобранному уравнению.

При выравнивании динамического ряда методом наименьших квадратов находят уравнение зависимости уровней ряда от времени. Выравнивание может производиться с помощью различных функций: линейной, параболической, гиперболической, показательной и других. Выбор функций чаще всего осуществляют по графику исходного ряда. В случае сильных колебаний целесообразно использовать график скользящей средней. Существенную помощь оказывает также анализ цепных абсолютных приростов и коэффициентов роста. Например, если цепные абсолютные приросты относительно стабильны, то в качестве уравнения тренда может быть принято уравнение прямой линии:

$$y_t = a_0 + a_1 t. \quad (8)$$

Если имеют тенденцию к замедленному снижению, то выравнивание производят с помощью уравнения гиперболы:

$$y_t = a_0 + \frac{a_1}{t} \quad (9)$$

Оценку полученного уравнения производят с помощью коэффициента (индекса) корреляции r (I) или коэффициента детерминации r^2 (I^2), которые показывают тесноту связи между исходными и выровненными уровнями динамического ряда. Чем ближе коэффициент (индекс) корреляции или коэффициент детерминации к 1, тем в большей степени уравнение тренда отражает тенденцию развития. Их рассчитывают по формулам:

$$r(I) = \sqrt{\frac{\sigma_{y_t}^2}{\sigma_y^2}}; \quad r^2(I^2) = \frac{\sigma_{y_t}^2}{\sigma_y^2}, \quad (10)$$

где $\sigma_y^2 = \frac{\sum (y - \bar{y})^2}{n}$ – общая дисперсия результативного признака (средний квадрат отклонений фактических значений y от средней

$$\bar{y}; \quad \sigma_{y_t}^2 = \frac{\sum (y_t - \bar{y})^2}{n}$$

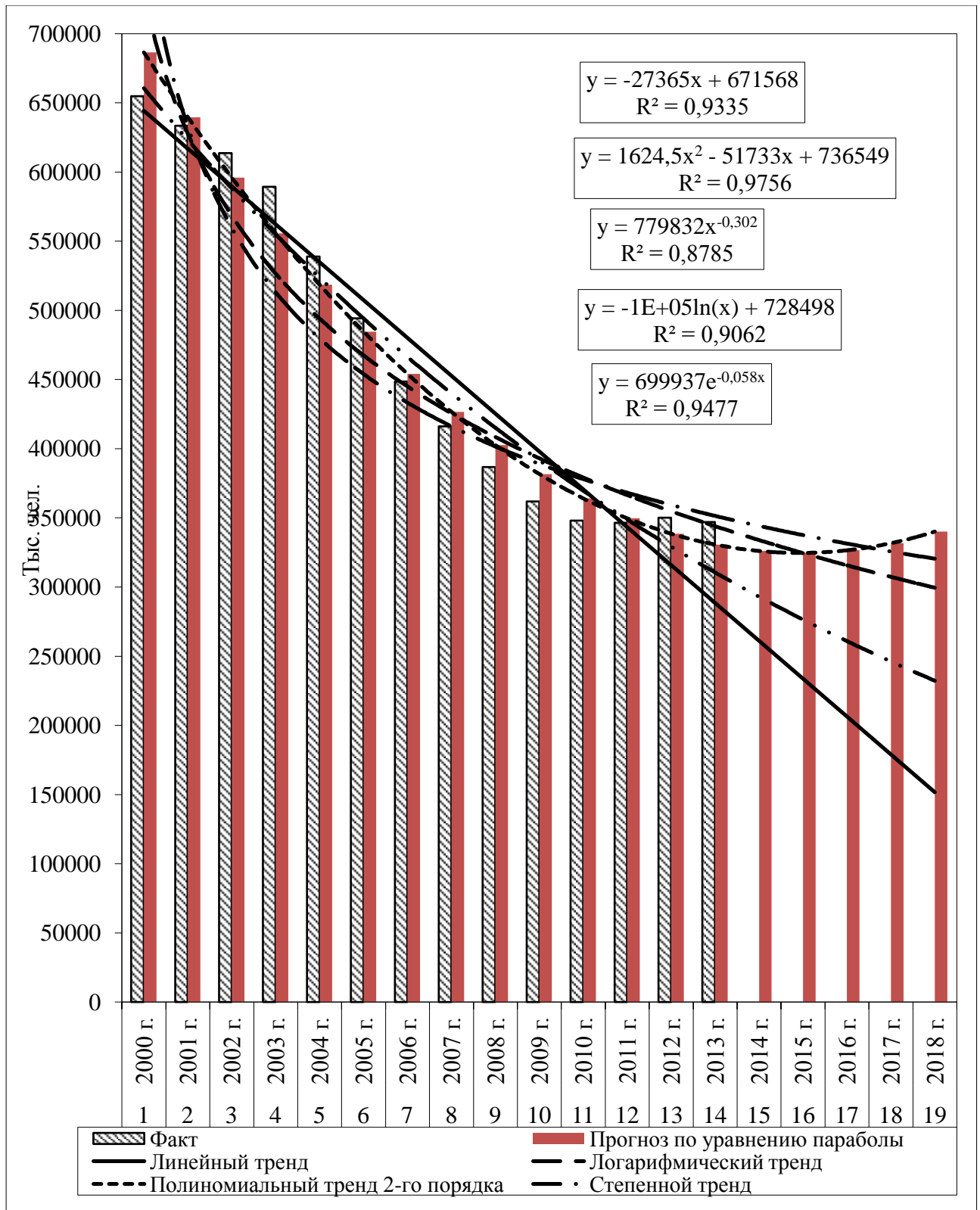
\bar{y} – факторная дисперсия результативного признака, рассчитанного по уравнению регрессии (средний квадрат отклонений расчетных значений y_t от средней \bar{y} ;

n – количество уровней в ряду.

Для выравнивания динамических рядов можно использовать Мастер диаграмм в табличном процессоре Microsoft Excel. Мастер диаграмм при построении графиков на основе динамических рядов позволяет добавлять к ним линии тренда, которые графически отображают тенденции в изменении данных. Для отображения тенденции используется выравнивание с помощью линейного, логарифмического, степенного, экспоненциального и полиномиального линий тренда. Оценка того, как каждое уравнения соответствует изучаемой тенденции, проводится с помощью R -квадрат, то есть коэффициента детерминации.

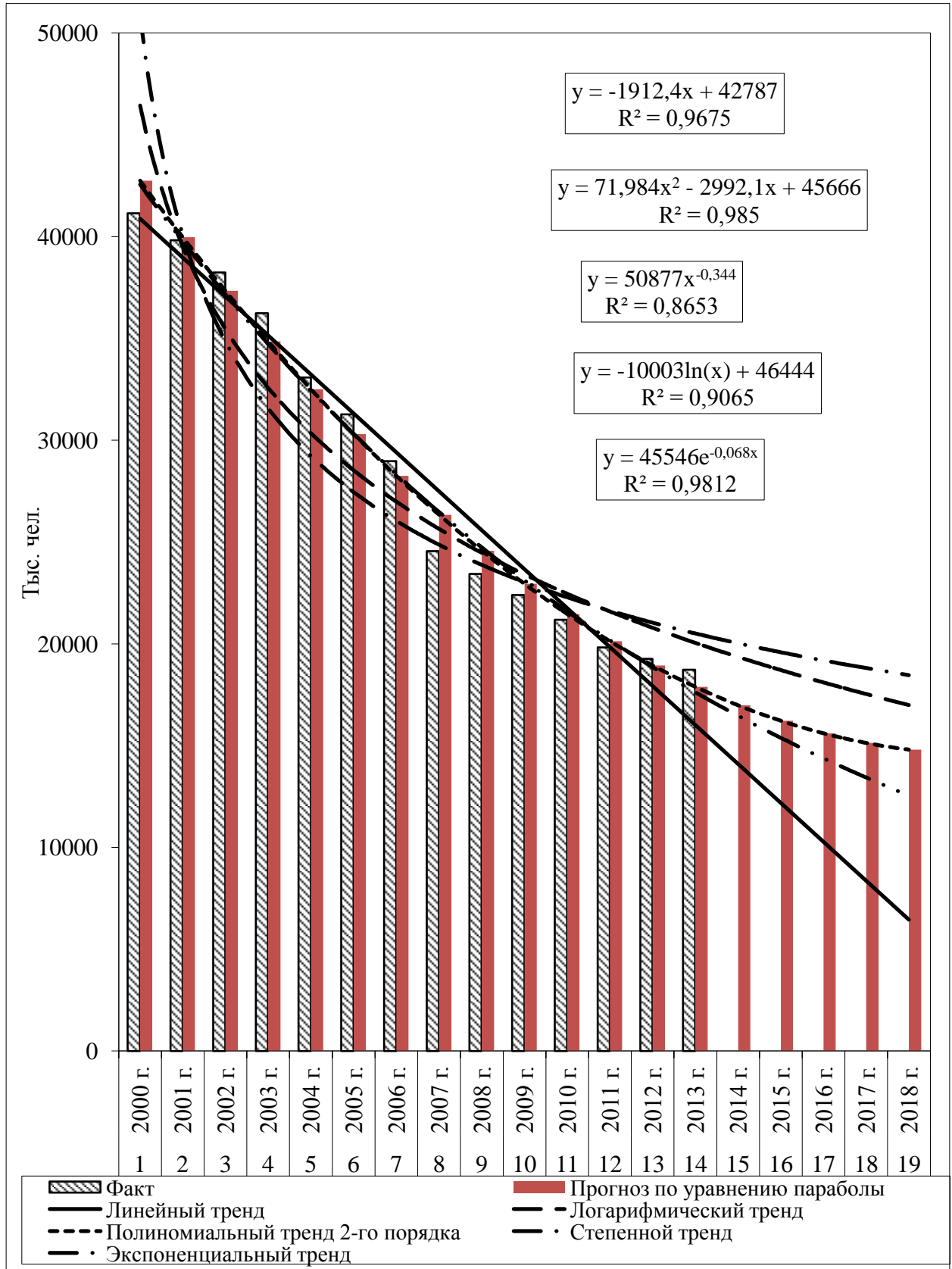
С помощью Мастера диаграмм были построены тренды динамических рядов штатной потребности в специалистах агрономической, зоотехнической, вете-

ринарной, агроинженерной, экономической и бухгалтерской служб сельскохозяйственных предприятий за 2000-2012 гг. (рисунки 46 -52).



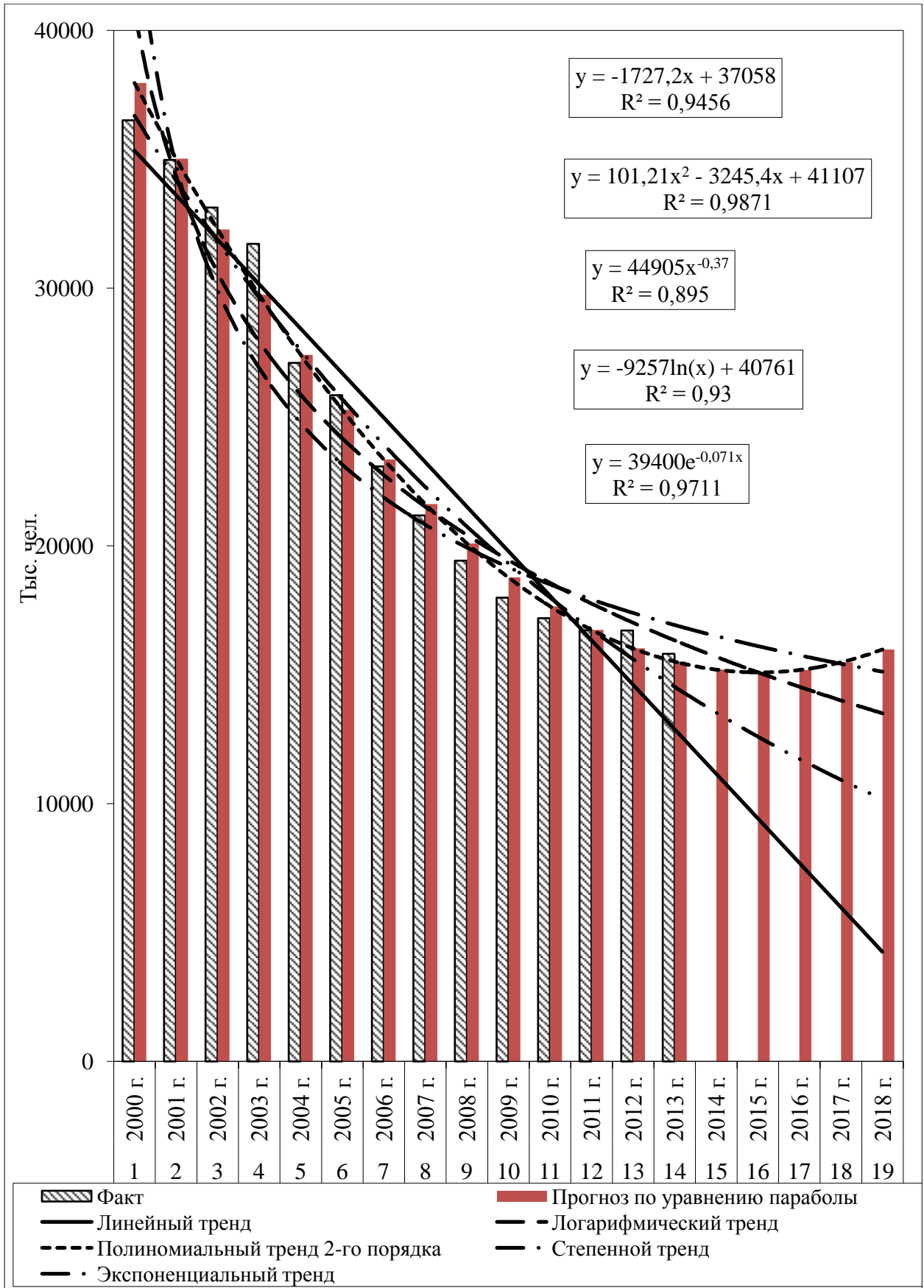
Источник: разработано автором

Рисунок 46 – Прогноз потребности в кадрах руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций РФ



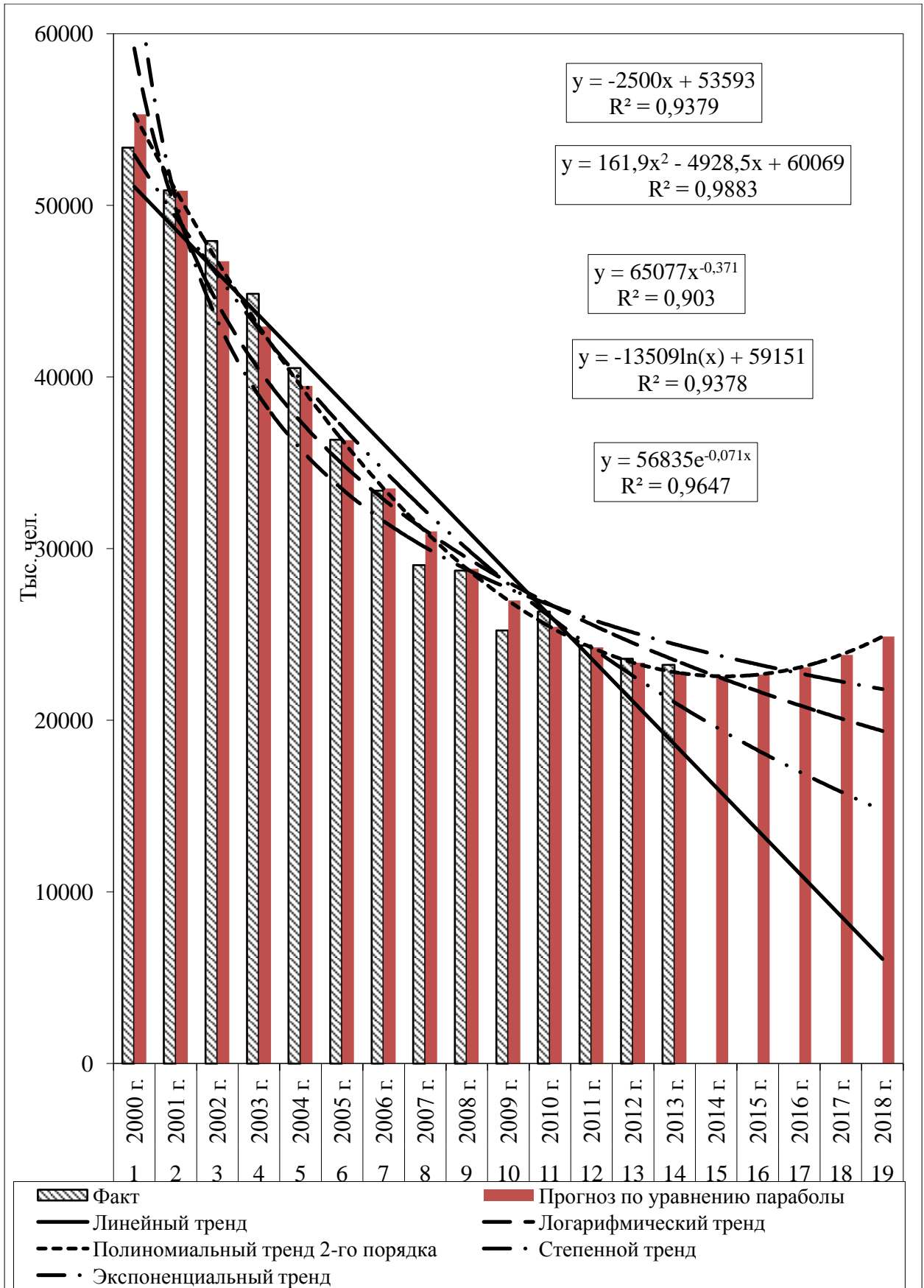
Источник: разработано автором

Рисунок 47 – Прогноз потребности в кадрах специалистов агрономической службы сельскохозяйственных организаций РФ



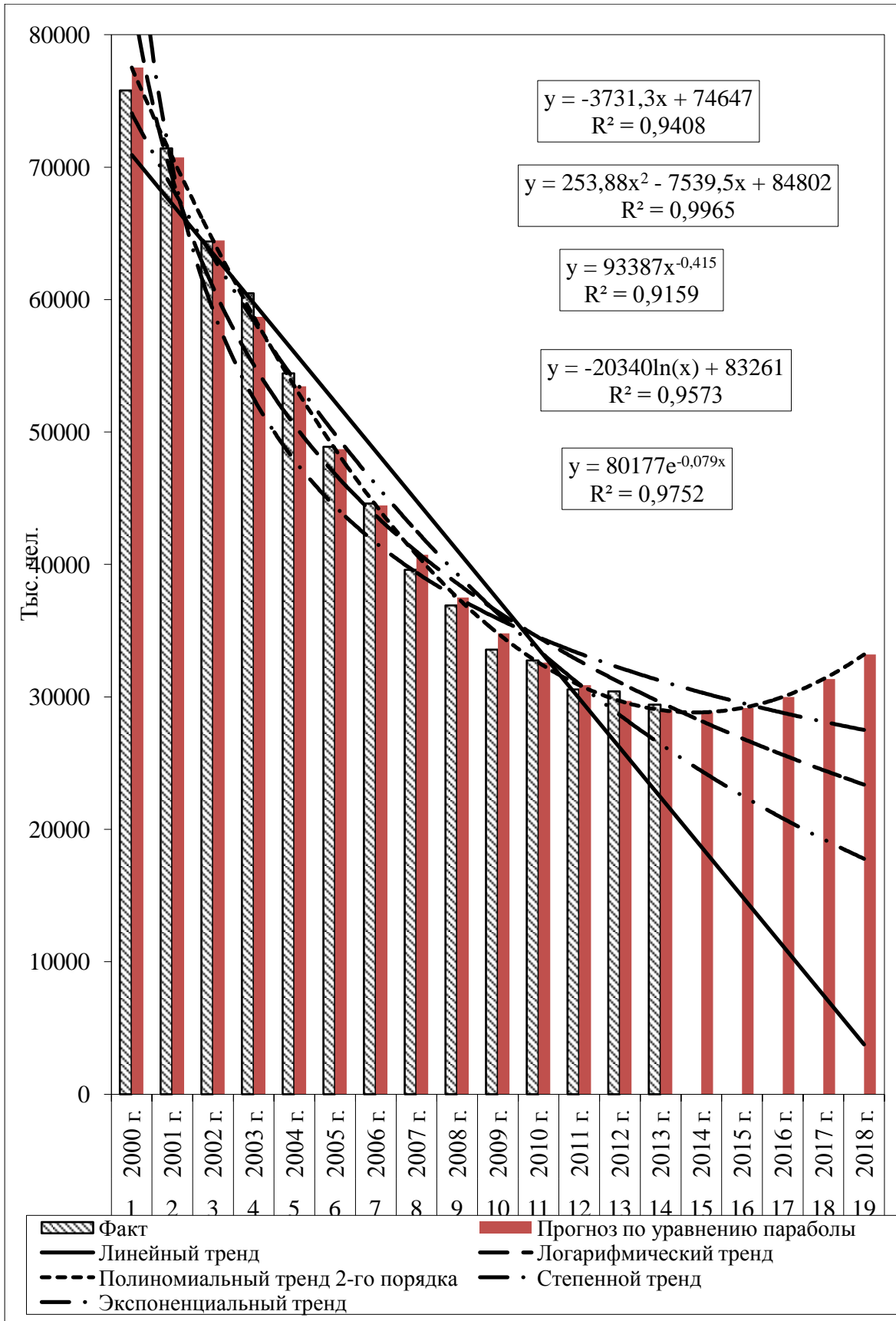
Источник: разработано автором

Рисунок 48 – Прогноз потребности в кадрах специалистов зооинженерной службы сельскохозяйственных организаций РФ



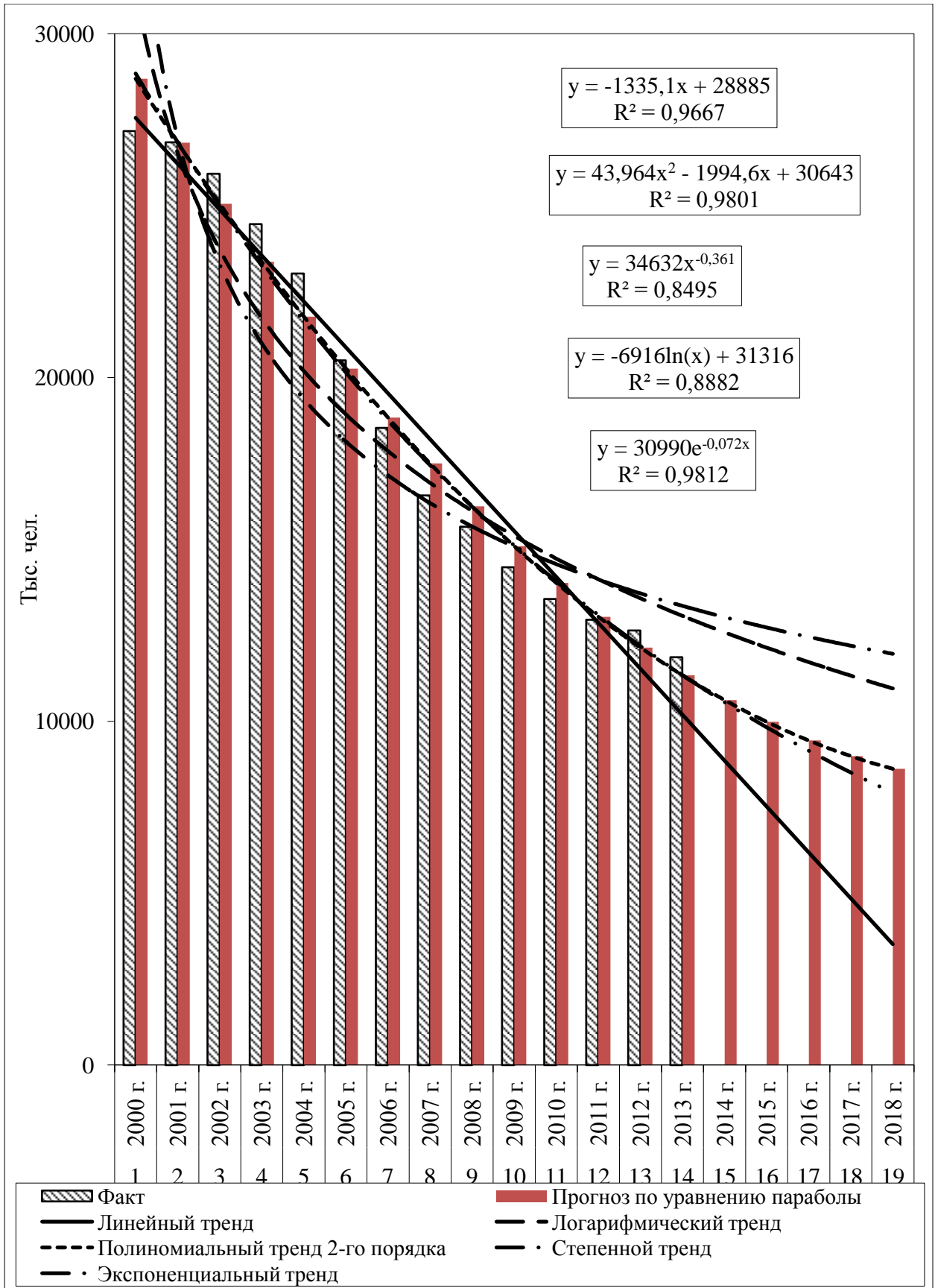
Источник: разработано автором

Рисунок 49 – Прогноз потребности в кадрах специалистов ветеринарной службы сельскохозяйственных организаций РФ



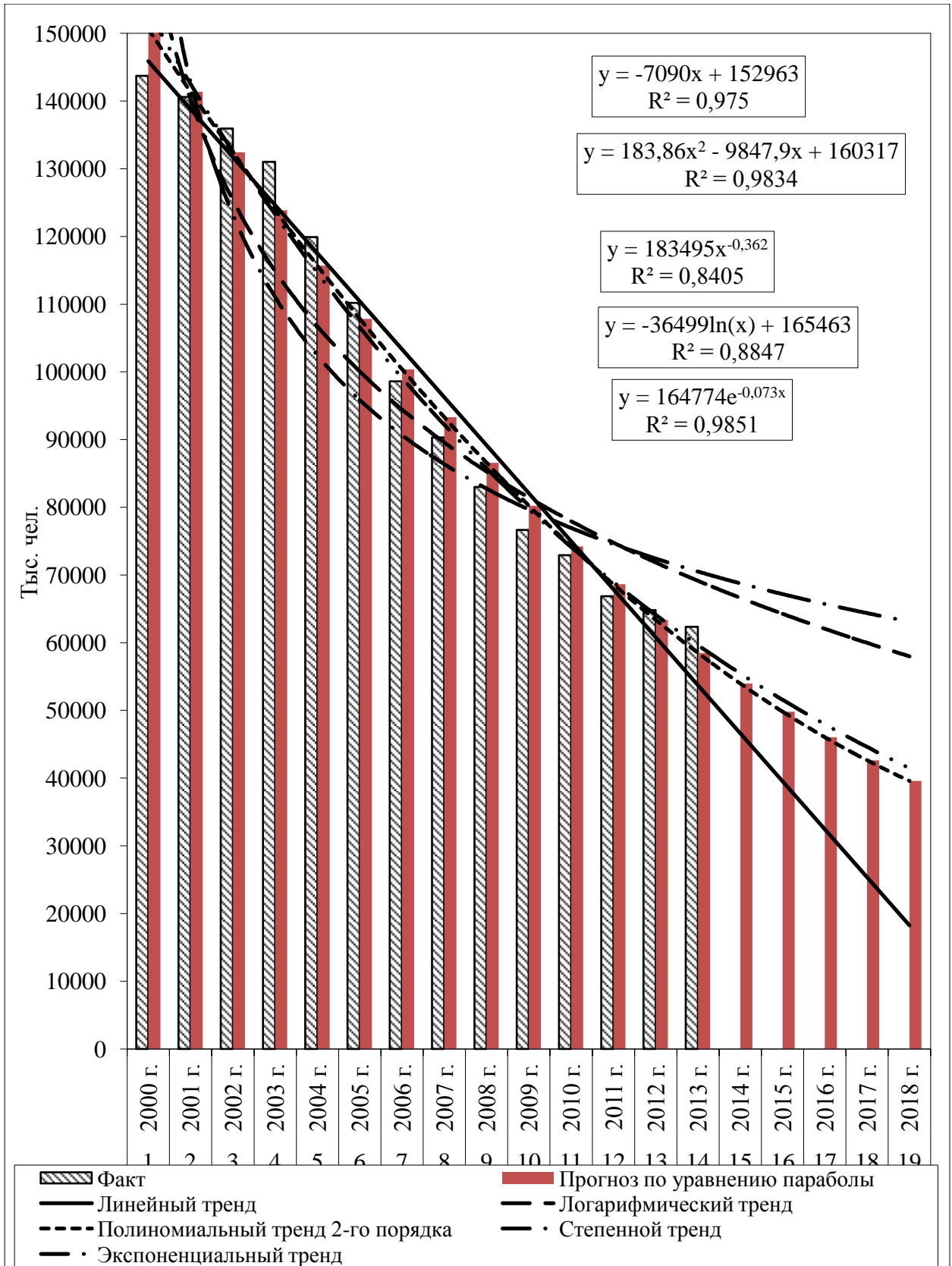
Источник: разработано автором

Рисунок 50 – Прогноз потребности в кадрах специалистов инженерно-технологической службы сельскохозяйственных организаций РФ



Источник: разработано автором

Рисунок 51 – Прогноз потребности в кадрах специалистов экономической службы сельскохозяйственных организаций РФ



Источник: разработано автором

Рисунок 52 – Прогноз потребности в кадрах специалистов бухгалтерской службы сельскохозяйственных организаций РФ

Достаточно высокие значения R -квадрат свидетельствуют о том, что связь между фактическим и расчетными уровнями динамики очень тесная, поэтому можно сделать вывод, что уравнения всех линий тренда отражают фактические уровни динамики. Наиболее высокие значения имеют линейный тренд и полиномиальный тренд 2-го порядка (уравнение параболы), который можно использовать как средний вариант прогноза потребности в кадрах специалистов, а линейный – пессимистический.

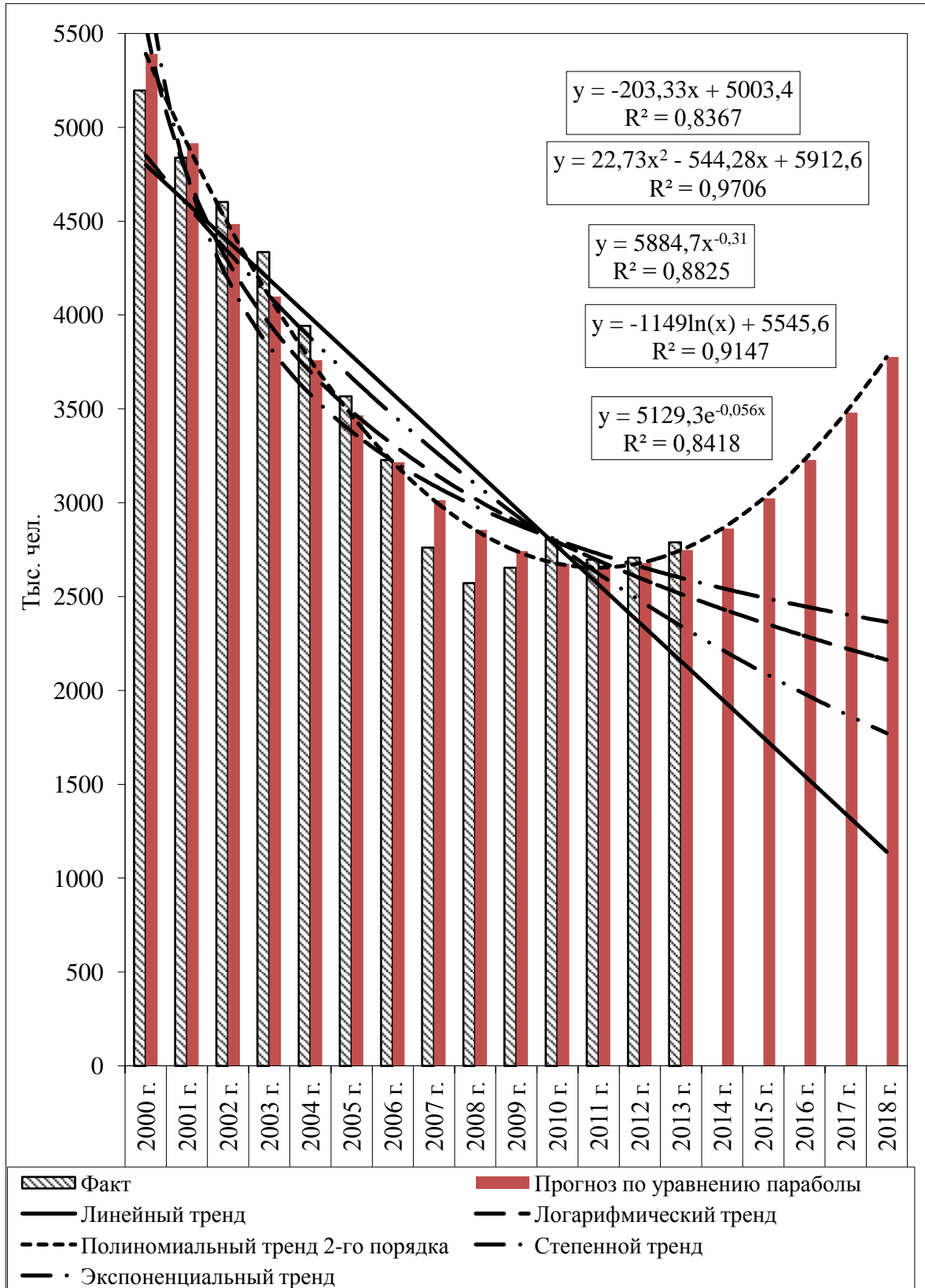
4.2.2. Прогноз потребности в кадрах специалистов и рабочих массовых профессий сельскохозяйственных организаций Калужской области

При прогнозировании общей потребности сельского хозяйства Калужской области в кадрах специалистов и рабочих массовых профессий в среднесрочной перспективе нами была применена методика, описанная в предыдущем параграфе, на уровне районных муниципальных образований. С целью ее уточнения и для определения дополнительной потребности в кадрах с учетом инновационных проектов, реализуемых в сельхозорганизациями области нами проведен анализ организационных разделов бизнес-планов массива инвестиционно-инновационных проектов, принятых к реализации.

Для проведения регрессионного анализа можно использовать надстройку Анализ данных в табличном процессоре Microsoft Excel.

Общая потребность сельхозорганизаций Калужской области в кадрах на период до 2018 г. представлена на графиках рисунка 53.

В результате были построены уравнения зависимости штатной потребности в специалистах агрономической, зоотехнической, ветеринарной служб, а также потребности в работниках массовых профессий сельскохозяйственных организаций в зависимости от различных факторов:



Источник: разработано автором

Рисунок 53 – Прогноз потребности в кадрах руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций Калужской области

1) для численности специалистов агрономической службы:

$$y = 2,434 + 0,51x, \quad (12)$$

где x – посевная площадь, тыс. га;

2) для численности специалистов зоотехнической службы:

$$y = 1,166 + 1,446x_1 - 0,064x_2 + 0,003x_3, \quad (13)$$

где x_1 – поголовье крупного рогатого скота, тыс. гол.,

x_2 – поголовье свиней, тыс. гол.,

x_3 – поголовье птицы, тыс. гол.;

3) для численности специалистов ветеринарной службы:

$$y = 0,856 + 1,711x_1 + 0,193x_2 + 0,0048x_3, \quad (14)$$

где x_1 – поголовье крупного рогатого скота, тыс. гол.,

x_2 – поголовье свиней, тыс. гол.,

x_3 – поголовье птицы, тыс. гол.;

4) для численности механизаторов:

$$y = 35,65 + 2,466x \quad (15)$$

где x – посевная площадь, тыс. га;

5) для численности доярок:

$$y = -7,0,29 + 24,553x \quad (16)$$

где x_1 – поголовье коров, тыс. гол.;

б) для численности животноводов:

$$y = 8,359 + 17,263x_1 + 4,11x_2 + 0,152x_3, \quad (17)$$

где x_1 – поголовье крупного рогатого скота, тыс. гол.,

x_2 – поголовье свиней, тыс. гол.,

x_3 – поголовье птицы, тыс. гол.

Расчеты данных в табличном процессоре Microsoft Excel приведены в приложениях 15-20.

На основе уравнений регрессии был осуществлен прогноз потребности в специалистах и в работниках массовых профессий сельскохозяйственных организаций до 2015 г. при планируемых нормах обслуживания (Приложение 20).

Учитывая, что в сельском хозяйстве Калужской области активизируются процессы инновационного развития животноводческой отрасли (по данным МСХ Калужской области), нами проведена оценка утвержденных бизнес проектов реконструкции существующих производств и создание новых в разрезе районов. На основе этого анализа определена дополнительная потребность в специалистах и рабочих кадрах. Общая дополнительная потребность животноводческой отрасли до 2015 г. составляет 1136 человек, в том числе 165 руководителей и специалистов.

Что касается отрасли растениеводства, то дополнительная потребность в специалистах агрономах и механизаторах определена с учетом планируемого роста пахотных площадей в результате возвращения в оборот брошенных земель сельскохозяйственного назначения по районам и ростом энерговооруженности отрасли. При этом, следует иметь ввиду, что для вовлечения в оборот одного гектара «брошенной» земли (корчевание деревьев и кустарника, скашивание мелкого кустарника и травы, опрыскивание глифосфатами, вспашка, выравнивание полей, уборка камней, культивация др.) в месяц дополнительно потребуется еще от 0,5 до 1-го механизатора. Наши расчеты показывают, что для запланированного объема расширения пашни в Калужской области еще потребуется не менее 131 механизатора и столько же единиц специальной техники.

Расчеты показали, что изменения в профессионально-квалификационной структуре кадрового обеспечения сельского хозяйства, выявленные в процессе прогнозирования, потребуют, в свою очередь, радикальных адекватных сдвигов в затратах на переподготовку и повышение квалификации руководителей, специалистов и рабочих кадров массовых профессий, серьезной корректировки структуры государственного заказа на подготовку молодых кадров в системе аграрного профессионального образования. Особенно это коснется кадров агрономической службы АПК Калужской области, в которой прогнозируется за три года рост дополнительной потребности специалистов почти на 16%, а механизаторов почти на 20% по сравнению с существующей численностью. В тоже время, в связи с внедрением инновационных технологий растениеводстве и животноводстве в 6-и

районах области, прогноз четко показал существенное сокращение потребности в кадрах, в связи с изменением структуры производства и роста производительности труда. С целью недопущения очередного стихийного выхода «лишних» работников на открытый рынок труда, что приведет к их потере для отрасли, нами, в соответствии с принципом «кадросбережения», предусмотрены специальные меры, которые предусматривают переподготовку высвобождаемых кадров и создание новых рабочих мест, в том числе путем строительства и оснащения в области к 2015 году 4-х новых тепличных комплексов.

С позиции реализации принципов «кадроцентризма», в прогнозе предусматривается также меры по подготовке команд из числа обучающихся в системе аграрного профессионального образования, с их стажировкой в прибыльных, эффективных сельскохозяйственных организациях России и за рубежом. Расчеты автора с белорусскими коллегами показывают, что затраты на реализацию этих мер окупятся в течении двух-трех лет.

4.3. Основные направления стратегии развития кадрового обеспечения сельского хозяйства

В настоящее время для выхода сельского хозяйства на конкурентоспособные позиции на внутреннем и международном рынке необходим его переход на инновационную модель развития. При этом возникает вопрос о готовности сельхозорганизаций и других субъектов агропромышленного комплекса России к масштабному эффективному освоению инвестиций внедрению современных технологий и инновационных проектов в аграрное производство. Прежде всего, это относится к кадровому обеспечению отрасли.

Разработка стратегических задач развития кадрового обеспечения сельского хозяйства тесно связана, прежде всего, с направлениями макроэкономической политики в России, а также проблемами оптимального размещения и специализации сельскохозяйственного производства. Эти направления, в настоящее время, активно разрабатываются учеными – аграрниками И.Г. Ушачевым, Е.С. Савченко, А.И. Алтуховым, А.Ф. Серковым [272, 233, 7, 235]

На основании исследования факторов, влияющих на развитие системы кадрового обеспечения, разработанной концепции кадровой политики и прогноза потребности в кадрах сельского хозяйства, проведем SWOT-анализ существующей системы (таблица 26).

SWOT-анализ показывает, что в системе стратегических задач КО, стоящих перед отраслью, должны быть превентивные задачи предупреждения угроз и задачи исследования имеющихся возможностей, а так же устранения слабых сторон системы. Исходя из ограниченности ресурсов, которые государство и агробизнес могут выделить на эффективное кадровое обеспечение, автором выделено несколько стратегических направлений.

Наряду с продолжением реформ в сфере аграрного образования, по нашему мнению, следует сосредоточить внимание на следующих стратегических направлениях развития кадрового обеспечения:

резкое увеличение финансирования системы аграрного образования до уровня принятого в развитых странах;

предотвращение искусственных банкротств сельскохозяйственных организаций;

усиление кадрами специалистов на муниципальном уровне, с целью оказания помощи малым сельскохозяйственным предприятиям, крестьянским фермерским и товарным личным подсобным хозяйствам;

частно-государственное партнерство в сфере дополнительного профессионального образования через создание региональных и федерального фондов на паритетных началах и сертификации на соответствие квалификационному уровню работников товарных хозяйств населения в трудоспособном возрасте, безработ-

ных, с подключением ИКС (принятие федерального закона о качестве рабочей силы.);

Таблица 26 – SWOT-анализ системы кадрового обеспечения сельхозорганизаций РФ

Сильные стороны	Слабые стороны
<p>Относительно высокий уровень кадрового потенциала</p> <p>Развитая система аграрного профессионального образования</p> <p>Наличие системы дополнительного профессионального образования</p> <p>Относительно высокий уровень индустриализации производства животноводческой продукции</p> <p>Относительно высокий уровень общего образования</p> <p>Относительно высокий уровень кадрового потенциала руководящего корпуса</p> <p>Положительные тенденции в развитии материально-технической базы отрасли</p> <p>Наличие центров практического обучения кадров массовых профессий</p>	<p>Отсутствие федеральных и в отдельных регионах ведомственных программ кадрового обеспечения</p> <p>Деградация кадровых служб на всех уровнях управления АПК</p> <p>Неудовлетворительное качество аграрного профессионального образования</p> <p>Наращение диспропорций между системой профессионального образования и требованиями к кадровому обеспечению для инновационного развития сельского хозяйства</p> <p>Недостаточная координация деятельности в сфере кадрового обеспечения на всех уровнях управления АПК, планы развития отрасли не увязываются с их кадровым обеспечением</p> <p>Отсутствие теоретических исследований проблем кадрового обеспечения.</p> <p>Неудовлетворительные условия жизнедеятельности в сельской местности</p> <p>Низкая привлекательность отрасли для выпускников системы аграрного профессионального образования</p> <p>Слабое развитие сельского рынка жилья</p> <p>Неразвитость государственно-частного партнерства в сфере кадрового обеспечения АПК</p> <p>Отсутствие методологии и методики оценки уровня кадрового потенциала</p> <p>Отсутствие государственной кадровой политики в условиях инновационного развития</p> <p>Низкий уровень заработной платы</p> <p>Недостаточно развитая система нормативно-правовой базы обеспечения качества трудового и кадрового потенциала отрасли</p> <p>Отсутствие государственных профессиональных стандартов и системы сертификации аграрных кадров</p>
Возможности	Угрозы
<p>Развитие международного аграрного рынка труда</p> <p>Развитие новых технологий в системе аграрного образования</p> <p>Развитие новых направлений в кадровом обеспечении, включающих подготовку и переподготовку кадров для ведения инновационного и органического сельского хозяйства</p> <p>Создание новых инновационных рабочих мест</p> <p>Создание ЕЭП и ЕВРАЗЭС</p>	<p>Истощение трудоресурсного и кадрового потенциалов села</p> <p>Рост противоречий между работниками и работодателями</p> <p>Наращение асоциального поведения среди сельской молодежи</p> <p>Дальнейшее снижение мотивации к сельскому труду</p> <p>Наращение диспропорций между выбытием кадров и необходимостью восстановления в обороте неиспользуемых земель сельхозназначения</p> <p>Утрата конкурентоспособности сельского хозяйства вследствие недостаточного уровня кадрового потенциала</p> <p>Вытеснение отечественной рабочей силы с аграрного рынка труда иностранными гражданами</p>

в целях приоритетного развития органического сельского хозяйства на основе возвращения в оборот брошенных земель, как государственной задачи, пре-

дусмотреть компенсации экологическим хозяйствам затрат на переподготовку и повышение квалификации работников, масштабная целевая подготовка кадров, переподготовка профессорско-преподавательского состава, разработка государственных профессиональных и образовательных стандартов и др.;

проблема кадровосбережения, тесно связано с вытеснением даже достаточно квалифицированных кадров из числа занятых. В этой связи необходимо предусмотреть меры по инвентаризации трудового потенциала села, в том числе работников товарных хозяйств населения, фермерских хозяйств, в том числе семейных, с целью поддержания у них необходимого квалификационного уровня для инновационного развития отрасли с участием информационно-консультационных служб и дополнительного профессионального образования, системы кадрового обеспечения, рассматривая их как элемент аграрной политики. Исследования показывают, что более 80% работников хозяйств населения и малых форм хозяйствования не обладают достаточным уровнем профессиональной подготовки для эффективного ведения производства.

предусмотреть, в рамках развития кооперативных форм хозяйствования, дистанционные средства сельскохозяйственного консультирования на муниципальных и районных уровнях.

Попытка быстро наладить взаимодействие системы аграрного профессионального образования и аграрного бизнеса вряд ли увенчается успехом.

В этих условиях стратегическим направлением развития системы кадрового обеспечения является институциональное развитие подсистемы профессионального образования и резкое увеличение вложений в систему дополнительного профессионального образования.

В настоящее время, по нашему мнению существует недооценка потенциала дополнительного профессионального образования для инновационного развития сельского хозяйства. Сложность управляемых объектов, комплексность решаемых новых управленческих задач и выполняемых функций, с одной стороны, и отсутствие доступной информации знаний – с другой, обуславливают ряд трудностей в работе руководящих работников и специалистов сельскохозяйственных организа-

ций. В этой связи, как отмечается автором в совместной статье с д.э.н. Яковчиком Н.С. необходимо расширить возможности для обновления профессиональных знаний и получения современной информации по вопросам внедрения инновационных технологий, управления сельскохозяйственными организациями и обмена опытом. Обучение руководящих работников и специалистов в форме семинаров, форумов, консультаций, деловых образовательных тренингов, дистанционного обучения, кейс–технологий, применение интерактивных деятельностных методов обучения принесет неоспоримую пользу для эффективного развития предприятий.

В настоящее время система аграрного дополнительного образования в России финансируется бюджетом только для переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов государственных, муниципальных учреждений, унитарных предприятий и учреждений бюджетной сферы, а все руководители и специалисты сельхозорганизаций могут пройти обучение только за счет собственных средств, которыми, к сожалению, большинство организаций малого и среднего аграрного бизнеса не располагает. В этой связи считаем целесообразным сформировать специализированный Фонд развития системы аграрного дополнительного профессионального образования в рамках государственно-частного партнерства на паритетных началах. Фонд создает отделения в федеральных округах.

Работа данного Фонда предлагается следующей схеме:

- финансовые ресурсы фонда формируются из средств федерального и региональных бюджетов и поступлений от сельхозорганизаций;
- руководитель сельхозорганизации подает в отделение Фонда заявку на оплату курса повышения квалификации специалиста с указанием в каком учреждении и по какой программе будет обучаться работник;
- совет фонда принимает решение об удовлетворении заявки или отказе;
- при положительном решении заключается договор об оказании услуги заявителю или предоставляется целевая беспроцентная ссуда сельхозорганизации;
- перечисляется требуемая сумма денежных средств учреждению дополнительного профессионального образования;

– по завершении обучения выпускная работа слушателя направляется в портфель инноваций, формируемый учреждением ДПО, о чем должен быть проинформирован Фонд;

– по прошествии года работы организация обязана погасить полученную от Фонда ссуду.

По нашему мнению, формирование данного фонда будет способствовать росту кадрового потенциала сельхозорганизаций, особенно малого и среднего аграрного бизнеса, которые испытывают затруднения в инновационном развитии, в связи с низким уровнем рентабельности.

В новых условиях требуется инновационный подход к целям, содержанию, формам и методам обучения руководителей и преподавателей, работающих в системе непрерывного образования взрослых. Многие учреждения дополнительного образования взрослых аграрного профиля столкнулись с тем, что профессорско-преподавательский состав не успевает за требованиями, предъявляемыми к компетентности педагогических работников, осуществляющих обучение руководящих кадров и специалистов АПК.

Несомненно, научно-методический и практический потенциал профессорско-преподавательского состава учреждений дополнительного образования взрослых должен быть, как минимум, на порядок выше уровня руководителей и специалистов предприятий АПК, которые будут повышать профессиональный уровень в данном учреждении непрерывного дополнительного образования взрослых. Как известно, не каждый профессор, работающий в студенческой среде, войдет в аудиторию уже состоявшихся, опытных руководителей и специалистов. В центр решения этой сложнейшей проблемы ставится задача подготовки научных кадров высшей квалификации для системы непрерывного профессионального образования: докторов и кандидатов наук. Именно они должны создавать инновационную методологическую и методическую основу обучения, генерировать и аккумулировать новые идеи, обеспечивать научно-методическое сопровождение инновационного развития АПК.

Одной из острых, требующих неотложного решения, проблем в системе дополнительного образования взрослых является недостаточная научная обоснованность, фактическое отсутствие стройной концепции развития, гибкости, мобильности, современной маркетинговой и мониторинговой политики. Значимость маркетинговой и мониторинговой деятельности очевидна.

Маркетинговые исследования дают возможность изучить кадры сельскохозяйственных организаций с целью определения их мотивации в обучении, спланировать содержание образовательного процесса в соответствии с потребностями слушателей в повышении и расширении своих знаний.

Мониторинг позволяет отслеживать качество проведения образовательного процесса, своевременно определять его слабые места. На основании анализа полученной информации возможно оперативно проводить корректировку учебно-программной документации и методического обеспечения образовательного процесса, совершенствовать формы и методы обучения.

Руководящие кадры и специалисты АПК в современных условиях работают не изолированно от мирового сообщества. В то же время недостаточно изучается зарубежный опыт и рекомендательные документы международных организаций.

В результате нами определены концептуальные подходы и принципы совместного решения проблемы обеспечения эффективной работы кадров АПК в современных условиях. По нашему мнению основным недостатком является слабая нацеленность системы ДПО на решение конкретных задач по повышению эффективности аграрного производства в сравнении со странами-участницами ВТО и отсутствие качественных критериев результативности системы ДПО и соответственно действенного контроля эффективности ее деятельности.

В концептуальном плане необходимо, прежде всего, разработать эти критерии и совместно определить единые показатели народно-хозяйственной и бюджетной эффективности деятельности системы ДПО.

Мы убеждены, что для эффективного решения принципиально новых задач, генерируемых вызовами ВТО и других международных интеграционных институтов на внутренних и внешних рынках продовольствия, необходимо формирование

единого образовательного пространства для переподготовки и повышения квалификации руководящих работников и специалистов АПК Евро-азиатского экономического союза, как это было недавно сделано в сфере подготовки кадров служащих для Союзного государства Россия-Беларусь.

Таким образом, в качестве институционального развития системы профессионального аграрного образования в условиях интеграции, считаем целесообразным создание Международного центра дополнительного профессионального образования руководителей и специалистов агропромышленного комплекса и инноваций (далее Центр) с сетью филиалов в федеральных округах России, который должен стать ядром при формировании единого образовательного пространства. Автором в 2005 г. был разработан и внедрен в практику работы агропромышленного комплекса Ямало-Ненецкого автономного округа «Международный учебно-информационный центр переподготовки специалистов АПК Севера». Указанный опыт использован автором при формулировке целей и задач Центра.

Основными целями предлагаемого этого инфраструктурного элемента системы кадрового обеспечения должны являться:

переподготовка и повышение квалификации руководителей, специалистов и других работников АПК Европейско-азиатского экономического союза, совершенствование их деловых качеств, подготовки их к выполнению новых трудовых функций в условиях инновационного развития аграрного сектора экономики;

содействие распространению и внедрению в практику организаций агропромышленного комплекса достижений в области отечественных и зарубежных технологий производства и переработки сельскохозяйственной и иной продукции агропромышленного комплекса.

Главными задачами Центра являются:

удовлетворение потребностей специалистов и квалифицированных кадров в получении знаний о новейших достижениях в области агропромышленного комплекса, в передовом отечественном и зарубежном опыте;

организация и проведение стажировок, повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов и работников АПК;

организация и проведение научных исследований, научно-методических и опытно-экспериментальных работ в области сельского хозяйства, а также формирование портфеля инновационных проектов, разработка механизмов внедрения результатов деятельности в агропромышленный комплекс.

Основными видами деятельности Центра являются:

разработка и реализация образовательных программ дополнительного профессионального образования;

мониторинг образовательных потребностей специалистов и других работников в области агропромышленного комплекса;

консультационно-диагностическое обеспечение сельскохозяйственных и иных организаций АПК;

сбор, изучение, обработка, хранение и представление информации в сфере сельского хозяйства, рыболовства и других отраслей АПК;

экспертиза программ, проектов и других разработок в области АПК;

экспертиза инновационной деятельности организаций АПК, выявление основных проблем и определение причин их возникновения, путей и средств их разрешения;

осуществление деловых контактов в Российской Федерации и за ее пределами с российскими и зарубежными организациями и учреждениями, международными научными организациями, а также с российскими и иностранными гражданами, заключение соглашений и контрактов по вопросам, связанным с деятельностью Центра;

осуществление взаимодействия с российскими и зарубежными фондами, общественными организациями, средствами массовой информации;

редакционно-издательская деятельность, тиражирование и распространение печатной продукции в установленном порядке.

При разработке организационной структуры Центра необходимо уделить особое внимание на обеспечение эффективности его образовательной и инновационной деятельности. Наивысшая степень эффективности указанных процессов достигается в случаях, когда руководитель наделяется достаточными ресурсами (в

том числе финансовыми), необходимыми распорядительными полномочиями и адекватной ответственностью, а также располагает возможностью привлечь к деятельности Центра высококвалифицированный профессорско-преподавательский состав.

Исходя из указанных предпосылок, можно предложить вариант организационной структуры с единым управленческим потенциалом, что позволяет управлять ею как взаимосвязанным и интегрированным целым.

Организационная структура Центра может состоять из трех основных блоков:

- блок подразделений, выполняющих функцию поддержки (обеспечения) образовательной и инновационной деятельности (финансовое обеспечение и бухгалтерский учет, кадры и социальное обеспечение, юридическая служба, служба маркетинга и рекламы, инженерное обеспечение);

- блок подразделений, осуществляющих подготовку кадров (специалистов высшей квалификации - докторов и кандидатов наук, переподготовку и повышение квалификации кадров, специалистов по развитию сельских территорий.);

- блок подразделений, ориентированных на исследования, разработку и освоение инноваций, в том числе в сфере управления, по формированию портфеля инновационных проектов слушателей и его распространения в АПК.

В основу стратегии деятельности Международного центра дополнительного профессионального образования руководителей и специалистов агропромышленного комплекса и инноваций должны быть положены мероприятия, изложенные в концепции пятилетней программы переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров и специалистов АПК, разработанной автором совместно с д.э.н. Н.С. Яковчиком для Союзного государства [99].

В данной концепции для выполнения поставленных задач и достижения более полного удовлетворения запросов агропромышленного производства в квалифицированных кадрах предусматривается:

- создать систему мониторинга текущей и перспективной потребности в знаниях квалифицированных кадров АПК в разрезе профессий и специальностей, со-

вершенствовать на этой основе формирование государственных заданий учреждениям ДПО;

укрепить качественный состав профессорско-преподавательских кадров учреждений (подразделений вузов) ДПО, организовать их непрерывное обучение через стажировку и повышение квалификации в научно-исследовательских институтах, сельскохозяйственных организациях и на перерабатывающих предприятиях, внедряющих инновационные технологии и достигших высоких производственно-экономических результатов, в том числе в европейских и иных странах;

формировать резерв руководящих кадров учреждений ДПО, привести структуру подготовки педагогических кадров в соответствие с потребностью;

повысить мотивацию работников системы ДПО, оказать им содействие в решении социальных и других проблем;

создать на базе эффективно работающих по инновационным технологиям сельскохозяйственных организаций и предприятий перерабатывающей промышленности центры для практического обучения слушателей системы повышения квалификации кадров, а также стажировки специалистов, зачисленных в резерв на должности руководителей;

создать районные (межрайонные) центры оценки персонала для отбора контингента слушателей – кандидатов на обучение по предлагаемой программе, а также специалистов в резерв на должности руководителей, укрепить их соответствующими кадрами, организовать их обучение и стажировку, обеспечить необходимыми методиками отбора и техническими средствами;

организовать разработку, апробацию инновационных модульных программ и учебно-методических комплексов по каждой программе, в том числе на электронных носителях для обучения специалистов АПК и информационно-консультационной службы по востребованным направлениям;

разработать и реализовать систему взаимодействия образовательных учреждений (подразделений вузов) ДПО и организаций сельскохозяйственного консультирования;

увеличить объемы профессиональной переподготовки и повышения квалификации руководящих работников и специалистов в учреждениях ДПО всех уровней с учетом периодичности обучения и потребности агропромышленного комплекса;

разработать и реализовать мероприятия по укреплению и модернизации материально-технической базы и инфраструктуры образовательных учреждений, использованию глобальной сети интернет и других информационных сетей, оснащению образовательных учреждений, участвующих в реализации программы, современными техническими средствами обучения, оборудованием, приборами, материалами;

разработать учебно-программную документацию, непрерывно совершенствуя ее в соответствии с потребностью отрасли, подготовить учебно-методические комплексы на электронных носителях; использовать в учебном процессе современные технологии активного обучения слушателей.

Организация Центра возможна лишь при заинтересованности и поддержке федеральных органов управления и при наличии организационных, финансовых и методических ресурсов. Но даже при большой заинтересованности, федеральные и органы управления в соответствии с существующим законодательством не имеют право входить в организационные структуры и оказывать напрямую различные виды поддержки, в том числе финансовой.

В этой связи предлагается финансовое обеспечение деятельности Центра целесообразно осуществлять из средств Фонда развития дополнительного профессионального образования, создание которого предлагается нами. Наши расчеты показывают, что для реализации пятилетней программы переподготовки профессорско-преподавательского состава системы дополнительного профессионального образования (310 чел.) специалистов для резерва руководящих кадров (4200 чел.) и повышения квалификации руководящих работников и специалистов сельхозорганизаций (27000 чел.), а также государственных и муниципальных служащих органов управления АПК (11280 чел.), потребуется без учета инфляционных процессов около 2-х млрд. рублей (таблица 27).

Таблица 27 - Объемы финансирования программы 2015–2019 гг. (млн. руб.)

Категория слушателей	Всего	в том числе по годам				
		2015-2019	2015	2016	2017	2018
Переподготовка						
Профессорско-преподавательский состав системы ДПО	32,24	32,24				
Резерв кадров руководителей сельскохозяйственных организаций из числа специалистов	418,08	31,2	79,04	91,52	108,16	108,16
Повышение квалификации						
Руководящие работники и специалисты сельскохозяйственных организаций	1377	153	306	306	306	306
Государственные и муниципальные служащие органов управления АПК	124,08	9,68	24,2	24,2	33	33
Итого	1951,4	226,12	409,24	421,72	447,16	447,16

Источник: расчеты автора

Следует подчеркнуть, что расходы федерального бюджета на финансирование этой программы в 2015 г. составит всего 0,06% от средств, направляемых на развитие сельского хозяйства России.

Оценка результативности переподготовки и повышения квалификации кадров АПК будет производиться по качественным и количественным показателям.

К качественным показателям мы относим:

–Коэффициент эффективности внедрения инноваций (Эффект Парето).

$$K \text{ эф. ин.} = \frac{И1+И2+И3 + \dots + Иn}{c} \times 100\% \quad (18)$$

$$K \text{ эф. ин} \geq 20\%$$

И1, И2, И3, ..., Иn - количество слушателей, которые прошли повышение квалификации и переподготовку кадров, внедрили в своих предприятиях элементы инноваций в технологиях, организации и управлении производством и получили экономический результат (повышение производительности труда, увеличение экспорта и улучшение качества продукции и др.).

Показатели определяются в результате мониторинга сельскохозяйственных организаций, в которых руководящие работники и специалисты проработали год после прохождения учебы.

$$K_{\text{дип.}} = \frac{B_1+B_2+B_3+\dots+B_n}{C} \times 100\%; \quad (19)$$

$$K_{\text{дип.}} \geq 20\%$$

$B_1, B_2, B_3, \dots, B_n$ – количество слушателей – выпускников, которые защитили свои дипломные работы с внедрением в производство по различным инновационным направлениям (технологии, организация, управление и т.д.);

C – количество слушателей, прошедших повышение квалификации и переподготовку в рассматриваемом периоде.

Количественными показателями эффективности систем ДПО предлагается:

– прогнозирование и планирование переподготовки, повышения квалификации и стажировки кадров АПК.

– научно-методическое обеспечение и выполнение образовательных программ.

1. Выполнение плана повышения квалификации и переподготовки руководящих работников и специалистов ДПО

$$K_{\text{пл.}} = \frac{C}{\Pi_1+\Pi_2+\Pi_3+\dots+\Pi_n} \times 100\%; \quad (20)$$

$$K_{\text{пл.}} = 100\%$$

$\Pi_1, \Pi_2, \Pi_3, \dots, \Pi_n$ -плановое количество слушателей, которые будут проходить повышение квалификации и переподготовку кадров по различным направлениям.

2. Разработка методического обеспечения образовательного процесса ДПО

$$K_{\text{мет.}} = \frac{M_1+M_2+M_3+\dots+M_n}{C}; \quad (21)$$

$$K_{\text{мет.}} \geq 0.2 \text{ мет. на одного слушателя в год}$$

М1, М2, М3,..., Мп – количество методических пособий, учебников, учебных пособий, практикумов и др., разработанных на бумажных и электронных носителях для слушателей ДОВ;

С – количество слушателей, прошедших повышение квалификации и переподготовку в рассматриваемом периоде.

В части нормативно-правового обеспечения кадровых процессов необходимо принятие федерального закона «О качестве рабочей силы», который должен охватить не только мегафермы и агрохолдинги, но и фермерские и личные подсобные хозяйства. Проект данного закона был разработан Министерством труда еще в 2002 году, однако до сих пор он даже не внесен на рассмотрение Федерального собрания.

Кадровое обеспечение должно быть тесно увязано с процессами оптимизации территориальной специализации и концентрации сельскохозяйственного производства.

Без учета этого фактора достаточно инерционная система профессионального образования не будет успевать, а тем более опережать, структурные изменения в аграрном производстве, эффективно внедрять инновации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. Кадровое обеспечение, с одной стороны, представляет собой совокупность постоянных и временных работников организации, труд которых направлен на достижение ею определенных экономических и социальных целей, с другой – это многоаспектный процесс формирования инновационной профессионально-квалификационной структуры, способствующей достижению положительных синергетических экономических эффектов, превышающих отдачу от вложений в материально-техническую базу организации (отрасли).

2. С позиций институциональной экономической теории кадровое обеспечение отрасли является одной из сложных подсистем аграрного рынка труда и функционирует в пределах внутреннего (внутрифирменного) рынка постоянно занятых работников (кадров, персонала). Кроме того, она имеет тесные взаимосвязи с системами образования и профессиональной подготовки специалистов и рабочих, выступающими в качестве ее инфраструктурного звена.

3. Система кадрового обеспечения сельского хозяйства – это совокупность субъектов, институтов (отношений между субъектами, правил взаимодействия) и инфраструктуры (социальной, финансовой, организационной) обеспечивающих многоуровневый процесс достижения оптимальной потребности в труде в первую очередь коллективного аграрного производства в сельскохозяйственных организациях, которые функционируют на основе простого или расширенного воспроизводства для достижения продовольственной безопасности страны, в рамках проводимой государственной инновационной кадровой политики. Генезис и эволюция системы кадрового обеспечения обусловлены процессами углубления разделения труда – общественного, технического и профессионального, а также уровня специализации, концентрации, институционализации, кооперации в рамках глобального партнерства.

4. В практике стран с развитой аграрной экономикой, несмотря на наличие различных теорий, обосновывающих невмешательство государства в управления трудовыми ресурсами, наблюдается усиление прямого и косвенного воздействия

властных структур на внутрифирменный рынок труда, идет постоянный поиск новых форм и методов управления ими (внедрение профессиональных стандартов и сертификации персонала, аутсорсинг, аустафинг и др.).

5. Принятая в России в начале 1990-х годов неолиберальная модель развития аграрного сектора, основанная на принципах рыночного фундаментализма, не учитывает специфические особенности деятельности отрасли как сложной социобиотехнической системы (иммобильность основных ресурсов и нерыночный характер спроса на труд), что крайне негативно сказалось на функционировании системы кадрового обеспечения сельхозорганизаций. Взятый ошибочный в курс на невмешательство государства в регулирование системы кадрового обеспечения в ходе административной реформы 2004 г., в условиях резкого обострения конкурентной борьбы на мировом рынке продовольствия и агропродукции, сохранения в течение длительного периода времени неоправданного отставания величины оплаты труда работающих в отрасли от среднего уровня по экономике (53%), недостаточного развития социальной сферы села и крайне истощенного его трудового потенциала привел к масштабным количественным и качественным деформациям кадров. Они стали настолько велики, что начали реально тормозить дальнейшее развитие коллективного сельскохозяйственного производства, а в отдельных регионах – даже в значительной степени парализовали восстановление его крупно товарного сектора.

6. С позиций развития теории и методологии системы кадрового обеспечения необходимо четко разграничивать категории «кадровый потенциал» и «трудо-вой потенциал». Разграничение данных категорий осуществляется с помощью критериев, которые базируются на утверждении человекоцентристской парадигмы о приоритете кадрового потенциала в развитии любого типа производства в условиях перехода к инновационному развитию отрасли в рамках нового технологического уклада. Это обеспечивается введением в научный оборот нового понятия «специализация индивидуального кадрового потенциала», характеризующегося возможностями работника к эффективной деятельности в различных типах производств и институциональных формах.

На этой основе разработаны новые методологические и методические подходы к исследованию кадрового обеспечения отрасли, базирующиеся на теории жизненного цикла личностного потенциала работника, интегральной оценке и мониторинге уровня кадрового потенциала, и эффективности его использования. Применение данных авторских подходов к анализу кадрового обеспечения позволяет более глубоко анализировать ситуацию в разрезе регионов и районов, своевременно выявлять острые проблемы, связанные с дифференциацией кадрового обеспечения по направлениям развития сельского хозяйства – индустриального, инновационного и органического и принимать обоснованные меры для их разрешения.

7. В развитии кадрового потенциала отрасли, измеренного в соответствии с авторской методикой, прослеживаются противоречивые тенденции. С одной стороны, отмечается достаточно устойчивый рост потенциала руководителей и специалистов отрасли до 2010 г., который в последние 4 года, когда был взят курс на ее инновационное развитие, стал неоправданно снижаться. С другой стороны, вызывает опасения устойчивое снижение в 2000-х годах кадрового потенциала руководителей сельскохозяйственных организаций. Продолжение этих негативных тенденций к торможению инновационного развития сельского хозяйства и неэффективному использованию инвестиций.

8. Наряду с уже существующими факторами, влияющими на этот процесс, в ближайшие два десятилетия будут воздействовать и новые. Среди них особо выделены следующие:

- сокращением (начиная с 2010 г.) численности сельского населения в трудоспособном возрасте;
- несоответствие инновационной модели развития отрасли существующей профессионально-квалификационной структуре трудового потенциала, предлагаемого на аграрном рынке труда;
- отсутствие инновационной системы профориентации, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, адекватной рынку, в аграрной сфере экономики;

- низкая конкурентоспособность кадров в условиях глобализации;
- профессиональная неподготовленность кадров к ведению инновационного, экологического и органического сельского хозяйства;
- низкое качество профессионального аграрного образования, связанное с длительным периодом недоделанных в развитии кадрового потенциала отрасли, а также отсутствием актуализированных государственных образовательных стандартов, отвечающих требованиям современного сельхозпроизводства;
- усиливающееся негативное давление иностранной рабочей силы на аграрный рынок труда;
- недооценка работодателями и органами управления АПК необходимости развития системы сертификации кадров, на основе актуализированных профессиональных стандартов в условиях перехода отрасли к инновационной модели, а также рисков утраты сельхозорганизациями конкурентоспособности;
- отсутствие организационно-правовой государственной поддержки развития системы кадрового обеспечения аграрной сферы экономики;
- недостаточно развитое государственно-частное партнерство в вопросах регулирования кадрового обеспечения сельского хозяйства.

9. В условиях перехода к инновационному развитию сельского хозяйства России положены принципы: кадроцентризма; кадровосбережения; сценарного прогнозирования кадрового обеспечения; внедрения гибких моделей государственно-частного партнерства; формирования трудового потенциала для сельского хозяйства по направлениям научно-технического прогресса, приоритетность развития дополнительного профессионального образования и система сельскохозяйственного консультирования отрасли; обязательная сертификация кадров.

Применение данных принципов и подходов в практической деятельности кадровых служб позволяет обеспечить инновационность и укрепить конкурентоспособность отечественного сельского хозяйства на внутреннем и международном рынках.

10. Высокая неопределенность направлений развития сельского хозяйства, вызванная мировым продовольственным кризисом, практикой применения экономических санкций, переходом отрасли на инновационную модель функционирования, углублением трудодефицита кризиса в сельских территориях России, диктует необходимость уменьшить горизонты прогнозирования потребности аграрного сектора в кадрах до 3-5 лет; осуществлять раздельное прогнозирование по типам хозяйствования – индустриальное (эволюционное), инновационное и органическое (экологическое). Методы прогнозирования потребности в кадрах индустриального и инновационного сельхозпроизводства, предложенные нами, апробированы на примере сельскохозяйственных организаций Калужской области.

11. Стратегическим направлением развития системы кадрового обеспечения являются мероприятия по формированию и эффективному использованию имеющегося кадрового потенциала не только крупно товарного, но и малого агробизнеса. При этом необходимо более широкое использование программно-целевого управления кадровым обеспечением на региональном уровне в тесной увязке с разрабатываемыми моделями размещения, концентрации и специализации сельскохозяйственного производства, развития сельской социальной инфраструктуры.

12. В целях дальнейшего развития инфраструктуры системы кадрового обеспечения нами предложено создание Всероссийского центра мониторинга кадрового потенциала сельского хозяйства с филиалами при администрациях федеральных округов и Международного центра дополнительного образования и инноваций.

Предлагаемые мероприятия должны быть тщательно взаимоувязаны как на федеральном, так и региональном уровнях, что обеспечит их положительный синергетический эффект и укрепит конкурентоспособность отрасли, особенно в условиях экономических санкций, предъявленных России, и переходе аграрного сектора экономики на инновационную модель развития.

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

- АПК – агропромышленный комплекс
 ВАК – высшая аттестационная комиссия
 ВТО – всемирная торговая организация
 ГМО – генетически модифицированный организм
 ДОВ – дополнительное образование взрослых
 ДПО – дополнительное профессиональное образование
 ЕЭП – единое экономическое пространство
 ЖЦКП – жизненный цикл кадрового потенциала.
 ЗАО – закрытое акционерное общество
 ИКС – информационная консультационная служба
 ИРС – иностранная рабочая сила
 ИТ (специалисты) – специалисты в информационных технологиях
 КО – кадровое обеспечение
 КП – кадровый потенциал
 КРС – крупный рогатый скот
 КФХ – крестьянско-фермерское хозяйство
 ЛПХ – личное подсобное хозяйство
 МТБ – материально-техническая база
 НИИ – научно-исследовательский институт
 НОТ – научная организация труда
 НПО – научно-производственное объединение
 ОАО – открытое акционерное общество
 ООО – общество с ограниченной ответственностью
 ПТУ – профессиональное техническое училище
 РАН – российская академия наук
 РАСХН – российская академия сельскохозяйственных наук
 СПК – сельскохозяйственный производственный кооператив
 СХПК – сельскохозяйственный производственный кооператив
 ТЛПХ – товарное личное подсобное хозяйство
 ТП – трудовой потенциал
 ТУ – технические условия
 УКП – уровень кадрового потенциала
 УТ – условия труда
 ФГБОУ ДПОС РАКО АПК – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования специалистов «Российская академия кадрового обеспечения АПК»
 ФЗ – федеральный закон
 ФХД – финансово-хозяйственная деятельность
 ЧК – человеческий капитал
 ЯНАО – Ямало-Ненецкий автономный округ

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абалкин, Л. Аграрная трагедия в России / Л. Абалкин // Вопросы экономики. – 2009. №9. – С. 4-15.
2. Аганбегян, А.Г. Управление социалистическими предприятиями: Вопросы теории и практики / А.Г. Аганбегян. - М.: Экономика, 1979. – 448 с.
3. Адуков, Р.Х. Итоги аграрной реформы в России и Германии / Р.Х. Адуков // Международный сельскохозяйственный журнал. – 2004.
4. Актуальные проблемы формирования кадрового потенциала для инновационного развития АПК: материалы Международной научно-практической конференции (Минск, 5-7 июня 2013 г.) / редкол.: Н.Н. Романюк [и др.]. – Минск: БГАТУ, 2013. – 352 с.
5. Алиев, И.М. Экономика труда: учебник для бакалавров / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. – М.: Издательство Юрайт, 2012. – С. 671.
6. Аллавердян, В. Оценка стоимости "кадрового потенциала" предприятия [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.cfin.ru/management/people/value_people.html. (14.05.2003.)
7. Алтухов, А.И. Современные проблемы развития зернового хозяйства и пути их решения / А.И. Алтухов. – М.: ФГУП «ВО Минсельхоза России», 2005. – 442 с.
8. Алферова, З.В. Применение теории графов в экономических расчётах / З.В. Алферова, В.П. Езжева. – М.: Статистика, 1971. – 148 с.
9. Аляксин, Б.С. Управление рынком труда в АПК: учеб. Пособие / Б.С. Аляксин. – М.: 2004. – 84 с.
10. Аникин, Б.А. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: Учеб. Пособие / Б.А. Аникин, И.Л. Рудая – М.: ИНФРА-М, 2006. – 288с.
11. Анисимов, А.И. Кадровое обеспечение агропромышленного производства Белгородской области: сборник нормативно-правовых, методических, статистических материалов, реализуемых проектов / А.И. Анисимов, В.П. Сушков, В.В. Линченко, Е.Т. Сулова, Т.В. Сергеева. – Белгород, 2003. – 250 с.
12. Армстронг, М. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. / М. Армстронг – М.: ИНФРА-М, 2002. – VIII, - 328 с.

13. Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом. Модели управления: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям 061100 «Менеджмент организации» и 061200 «Управление персоналом» / Ю.Н. Арсеньев – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 287 с.
14. Арутюнян, Ф.Г. Стимулирование роста производительности труда в сельском хозяйстве / Ф.Г. Арутюнян, В.Т. Топоров –М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2007. – 104 с.
15. Багно, И.Г. Социальное прогнозирование: конспект лекций. / И.Г. Багно. - Омск, 2002. – 70 с.
16. Базаров, Т.Ю. Технология центров оценки для государственных служащих: Проблемы конкурсного отбора: учеб. пособие. / Т.Ю. Базаров. – М.: ИПК госслужбы, 1995. – 144 с.
17. Башмачников, В.Ф. Первичные подразделения сельскохозяйственных предприятий: система формирования, функционирования. / В.Ф. Башмачников. – М.: Экономика, 1984. – 256 с.
18. Беккер, Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. / Г.С Беккер. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 226 с.
19. Богдановский, В.А. Факторы производительности труда в сельском хозяйстве. – Изд. 2-е, переработанное и дополненное / В.А. Богдановский. – М.:2008. – 286с.
20. Бондаренко, Л.В. Интегральная оценка уровня жизни сельского и городского населения / Л.В. Бондаренко. – М.: Гриф и К, 2009. – 88 с.
21. Бондаренко, Л.В. Рынок труда специалистов сельского хозяйства / Л.В. Бондаренко, Г.Ф.Хоменко. – Москва, 2004. – 158 с.
22. Брагина, З.В. Управление персоналом: учеб. пособие / З.В. Брагина, В.П. Дудяшова, З.Т. Каверина. – М.: КНОРУС, 2010. – 126 с.
23. Буздалов, И.Н. Аграрная теория: концептуальные основы, исторические тенденции, современные представления /И.Н. Буздалов. –М.: Academia, 2005. – 344 с.

24. Бузмаков, В.В. Сельское хозяйство России в свете экономических проблем: Монография / В.В. Бузмаков, А.В. Медведев, Г.С. Посыпанов, С.А. Шарипов. – М., 2004. – 554 с.
25. Булочникова, Л.А. Технический прогресс и использование рабочей силы в сельском хозяйстве / Л.А. Булочникова. – М.: «Экономика», 1973. – 135 с.
26. Бухалков, М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: учеб. Пособие / М.И. Бухалков. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 192 с.
27. Валентей, С.Д. Развитие общества в теории социальных альтернатив / С.Д. Валентей, Л.И. Нестеров. – М.: Наука, 2003. – 197с.
28. Винничек, Л.Б. Планирование и прогнозирование сельскохозяйственного производства на региональном уровне: научное издание / Л.Б. Винничек, Т.В. Хартионов. – Пенза: РИО ПГСХА, 2007. – 252 с.
29. Вишневский, А.Г. Перспективы развития России: роль демографического фактора: научные труды / А.Г. Вишневский, Е.М. Андреев, А.И. Трейвиш. – М.: Институт экономики переходного периода, 2003. – 90 с.
30. Волгин, Н.А. Экономика труда: (социально-трудовые отношения): учебник / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Издательство «Экзамен», 2006. – 736 с.
31. Воробьёв, Г.Г. Оценка кадров: общие принципы и методы: методическое пособие / Г.Г. Воробьёв, В.Н. Волчанецкий. – М., 1993. – 33 с.
32. Воронин А.А Математические модели организаций: учеб. пособие / А.А. Воронин, М.В. Губко, С.П. Мишин, Д.А. Новиков. – М.: ЛЕНАНД, 2008. – 360 с.
33. Воспитание сельской и студенческой молодёжи: проблемы и пути решения: Сб. статей участников 2-ой Всерос.науч.метод.конф. / Под ред. Завражнова А.И., Гордеева А.С., Торопова Л.В., Квочкина А.Н. – Мичуринск: Изд-во МичГАУ, 2003. – 343 с.
34. Ганиев, М.М. Совершенствование управления на основе сетевых методов/ Автореферат / М.М. Ганиев. - Ташкент, 1975. – 28 с.
35. Гапошина, Л.Г. Маркетинг кадрового обеспечения: учеб. Пособие /Л.Г. Гапошина. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2002. – 116 с.

36. Гарсия-Исер, М.Х. Исследование рынка труда в России в условиях экономических реформ. Монография/ Под ред. М.Х. Гарсия-Исер, С.Н. Смирнов. – М.: 1994. – 212 с.
37. Гатаулин, А.М. Система прикладных статистико-математических методов обработки экспериментальных данных в сельском хозяйстве / А.М. Гатаулин. – М.: Изд-во МСХА, 1992. – 192 с.
38. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда: учебник / Б.М. Генкин. – 8-е изд., пересмотр. и доп. – М.: Норма, 2012. – 464 с.
39. Гимпельсон, В.Е. Российский работник: образование, профессия, квалификация. Монография / под редакцией В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова // Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. – 574 с.
40. Гладкий, А.А. 1С: Предприятие 8.0: управление персоналом / А.А. Гладкий. – Ростов н/Д: Феникс, 2006. – 342 с.
41. Глазьев, С.Ю. Стратегия опережающего развития России в условиях глобального кризиса / Глазьев С.Ю. – Москва: Экономика, 2010. – 255 с.
42. Гончаров, В.Д. Инновационная деятельность в продовольственном комплексе России / В.Д. Гончаров, С.В. Котеев, В.В. Рау. - М.: Энциклопедия российских деревень, 2010. – 171 с.
43. Государственная кадровая политика и механизм ее реализации: Кадроведение: курс лекций. Изд. 2, доп. и перераб. – М.: Изд-во РАГС, 1998. – 468 с.
44. Государственная поддержка и механизмы её реализации в АПК. – М.: Восход-А, 2008. – 224 с.
45. Гоулман, Д. Эмоциональный интеллект / пер. с англ. А.П. Исаевой. – М.: АСТ: АСТ МОСКВА: ХРАНИТЕЛЬ, 2008. – 478 с.
46. Гребенков, П.П. Методические указания по определению потребности в кадрах специалистов для предприятий и организаций АПК / П.П. Гребенков, А.И. Красовский, И.И. Пронович, А.В. Ялович, В.Д. Кондратов, Н.В. Татарина, В.А. Дурович. – Минск, 1988. – 114 с.

47. Гулейчик, А.И. Организация обучения рабочих кадров для села: Справочник / А.И. Гулейчик. – М.: Россельхозиздат, 1984. – 223 с.
48. Гулейчик, А.И. Управление повышением квалификации специалистов сельского хозяйства. Теория и практика / А.И. Гулейчик. – М.:2002. – 211 с.
49. Гулейчик, И.А. Рекомендации по разработке региональной программы кадрового обеспечения агропромышленного производства на 2000 – 2005 годы. / И.А. Гулейчик, А.В. Козлов, Ю.Ф. Лачуга, А.В. Медведев, А.А. Размыслов, Б.И. Шайтан, И.С. Дергунов, Г.В. Ершова, В.А. Ковалёв, И.И. Куликов. – М.,2000. – 18 с.
50. Гусманов, У.Г. Развитие социальной инфраструктуры села Республики Башкортостан / У.Г. Гусманов, Р.Ф. Гатауллин, И.Т. Шаяхметов. – Уфа: Гилем, 1998. – 132 с.
51. Дипроуз, Д. Мотивация / Д. Дипроуз;[пер. с англ.]. – М.: Эксмо, 2008. – 256 с.
52. Добрынин, А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. - СПб.: Наука, 1999. – 310 с.
53. Долгушкин, Н.К. Формирование кадрового потенциала сельского хозяйства (Вопросы теории и практики). – Изд. 2-е, дополненное / Н.К. Долгушкин. – М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2004. – 360 с.
54. Долгушкин, Н.К. Демографический потенциал российского села (Научно-методические основы и опыт прогноза) / Н.К. Долгушкин, В.Я. Чураков. – М.: ГНУ Информагротех, 2000. – 308 с.
55. Долгушкин, Н.К. Кадровый потенциал сельского хозяйства: формирование и использование. Учеб. Пособие / Н.К. Долгушкин. – М., 2004. – 203 с.
56. Долгушкин, Н.К. Концепция социально ориентированной экономики сельского хозяйства / Н.К. Долгушкин, А.В. Краснов, Н.Г. Рак. – М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2007. – 216 с.
57. Долгушкин, Н.К. Мониторинг социально-трудовой сферы хозяйств АПК: этапы и результаты учеб. пособие. / Н.К. Долгушкин, В.А. Ковалёв, В.А. Скирдонов, В.Б. Яковлев. – М., 1999. – 24 с.

58. Долгушкин, Н.К. Потенциал АПК России: состояние и пути возрождения / Н.К. Долгушкин. – М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2006. – 512 с.
59. Долгушкин, Н.К. Формирование резерва руководителей сельскохозяйственных организаций / Учебно-методическое пособие./ под ред. Н.К. Долгушкина и Ю.Ф. Лачуги. – М., 2001. – 123 с.
60. Дрыжов, И.В. Кадровая служба на селе: справочник / Сост. В.И. Дрыжов. – М.: Россельхозиздат, 1985. – 352 с.
61. Егоршин, А.П. Основы управления персоналом: учеб. пособие для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп / А.П. Егоршин. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 352 с.
62. Емельянов, Ю.С. Человеческий капитал в модернизации России: институциональный и корпоративный аспекты / Ю.С. Емельянов, А.А. Хачатурян: Предисл. Е.П. Велихова. – М.: Едиториал УРСС, 2011. – 416 с.
63. Жафяров, А.Ж. Модернизация российского образования. Проблемы и перспективы дополнительного профессионального образования: сб. ст. / редкол.: А.Ж. Жафяров, Н.В.Наливайко, (гл. ред.), В.И. Паршиков и др. // Новосибир. регион. Ин-т переподгот. и повышения квалификации рук. кадров и спец-тов АПК. – Новосибирск: ГЦРО. 2005. – Т. XVI. – (Сер. тр., прил.к журн. «Философия образования»). – 308с.
64. Жигалин, М.М. Отечественный и зарубежный опыт развития бизнес-образования учеб. пособие / М.М. Жигалин. – М., 2001. – 39 с.
65. Жилищно-коммунальное хозяйство: нормы, услуги, тарифы (вопросы – ответы) Библиотека газеты «Ежедневные новости. Подмосковье», 2009. – 46 с.
66. Журавлёв, П.В. Менеджмент персонала: Учебное пособие/ П.В. Журавлёв. – М.: Издательство «Экзамен», 2004. – 448 с.
67. Журавлёв, П.В. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников: монография / П.В. Журавлёв, М.Н. Кулапов, С.А. Сухарев. – М.: Изд-во Рос. экон. акад., Екатеринбург: Деловая книга, 1998. – 232с.
68. Захаров, Н.Л. Управление настроением персонала в организации: учеб. пособие / под общ. ред. Б.Т. Пономаренко. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 287 с.

69. Злобин, Е.Ф. Управление агропромышленным холдингом / Е.Ф. Злобин. – М.: АгриПресс, 2001. – 240 с.
70. Зуб, А.Т. Лидерство в менеджменте / А.Т. Зуб, С.Г. Смирнов. – М.: Воскресенье, ЗАО «Принт-Ателье», 1999. – 216 с.
71. Иванова, С. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / С. Иванова, Д. Болдогоев, Э. Борчанинова, А. Глотова, О. Жигалий. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 278 с.
72. Информационно-аналитический Вестник. Выпуск 1 (12), - М., Государственная академия инноваций, 2002 – 190 с.
73. Информационно-аналитический Вестник. Выпуск 2 (12), - М., Государственная академия инноваций, 2002 – 144 с.
74. Иодко, М.Е. Справочное пособие по вопросам работы с кадрами / М.Е. Иодко, М.Е. Морозов, В.Н. Павленко, А.П. Шелепов, В.С. Митин, В.Д. Ростянников. – М.: Россельхозиздат, 1976. – 194 с.
75. Кадровое обеспечение и социальное развитие агропромышленного комплекса // Материалы Всероссийского семинара-совещания по кадровому обеспечению АПК Белгородской области (14-30 мая 2003г.) – Белгород, 2003. – 115 с.
76. Кадры АПК в системе управленческих взаимодействий // Тезисы докладов Всесоюзной научно-практической конференции «Пути совершенствования управления социальным развитием аграрного сектора региона». – Барнаул, п/о «Полиграф» 1987. – 117 с.
77. Казарезов, В.В. Крестьянский вопрос в России. (На стыке второго и третьего тысячелетий) / В.В. Казарезов. – М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2002. – 464 с.
78. Казарезов, В.В. Крестьянский вопрос в России. (От коллективизации до перестройки) / В.В. Казарезов. – Т. 2. – М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2001 – 528 с.
79. Каменецкий, В.А. Капитал (от простого к сложному) / В.А. Каменецкий, В.П. Патрикеев. - М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2006. – 583 с.
80. Канаков, Г.В. «СПК кадров АПК в условиях ВТО» методическое пособие / Канаков, Г.В., Козлов В.Д. Н.Новгород: ФГОУ НРИ УЭ АПК. 2011. – 34 с.

81. Касьянов, А.А. Экономическая программа возрождения России / А.А. Касьянов. - М., 2003. – 220 с.
82. Катрич, С.В. Кадровая служба рыночной экономики/ Сборник документов и рекомендаций // выпуск №9 Правила делового общения и методики оценки кадров / С.В. Катрич. – М., 1991. – 157 с.
83. Катульский, Е.Д. Управление трудом и социальными процессами: Учебное пособие / под ред. Е.Д. Катульского и В.Н. Якимова. – М.: Фонд им. И.Д. Сытина, 1996. – 240 с.
84. Кафидов, В.В. Стимулирование потребности предпринимателей в развитии человеческого капитала / В.В. Кафидов. –М.: Издательский дом «Дело» РАН-ХиГС, 2013. – 190 с. – (экономическая политика между кризисом и модернизацией).
85. Кафидов, В.В. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. Стандарт третьего поколения / В.В. Кафидов. – СПб.: Питер, 2012. – 208 с.
86. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих.- М.: 1998.
87. Кемпбел, Э. Стратегический синергизм, 2-е изд. / Э. Кемпбел, К. Самерс Лаче. –СПб.: Питер, 2004. – 416 с.: ил. – (Серия «Теория и практика менеджмента»).
88. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2013. – 64 с.
89. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации: учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2012. – 48 с.
90. Кибанов, А.Я. Экономика рынка и социология труда: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 584 с.
91. Кирсанов, К.А. Теория труда: Учебное пособие. / К.А. Кирсанов, В.П. Буянов, Л.М. Михайлов. – М.: Издательство «Экзамен», 2003. – 416 с.

92. Клячко, Т.Л. Модернизация Российского образования, ресурсный потенциал и подготовка кадров. Монография / Под ред. Т.Л. Клячко. – М.: ГУ ВШЭ, 2002. – 182 с.
93. Ковалев, В.А. Воспроизводственные процессы кадрового потенциала агропромышленного комплекса России / В.А. Ковалев. – М.: РУ ЦНИИМ, 1995. – 298 с.
94. Ковригин, М.А. Обновление рабочих кадров / М.А. Ковригин. – М.: «Мысль», 1989. – 222 с.
95. Козлов, А.В. Готовы ли кадры сельского хозяйства к вызовам ВТО? / А.В. Козлов, Б.П. Панков. // АПК: экономика, управление. 2012. - №7 – С. 18-23.
96. Козлов, А.В. Иностранная рабочая сила в сельском хозяйстве России: состояние и проблемы / А.В. Козлов, Б.П. Панков, О.А. Яковлева. // АПК: экономика, управление. 2013. - №9 – С. 73-81.
97. Козлов, А.В. Кадровое обеспечение сельскохозяйственных организаций Российской Федерации (2001-2005 гг.) / Под общей редакцией Бердышева В.Е., Козлова А.В. // А.В. Козлов, З.И. Козодаева, О.А. Яковлева и др. – М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2006. – 184 с.
98. Козлов, А.В. Кадровое обеспечение сельскохозяйственных организаций Российской Федерации (2002-2010 гг.) / А.В. Козлов, О.А. Яковлева; Под общей научной редакцией Козлова А.В. – М.: ФГОУ РАКО АПК, 2011. – 156 с.
99. Козлов, А.В. Концептуальные основы формирования единой системы переподготовки и повышения квалификации кадров АПК Союзного государства России и Беларуси / А.В. Козлов, Н.С. Яковчик // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. 2014. № 1 – С. 22-25.
100. Козлов, А.В. Математическая модель эффективности сложной социальной системы / А.В. Козлов. Жижина Е.А., Подлесских А.А.// Гуманитарные и естественные науки: проблемы синтеза. Материалы Всероссийской научной конференции. Москва, РАН, 3 апреля 2012 г.(текст+электронный ресурс) –М.: Научный эксперт 2012 С. 855-869 (электронный ресурс).

101. Козлов, А.В. Методические основы формирования кадровой политики агропромышленного комплекса в условиях Ямало-Ненецкого автономного округа / Под общей научной редакцией Бабина Н.А., Урусова В.Ф. // А.В. Козлов, В.Я. Стрельцов, В.Ф. Урусов и др. – Салехард, 2006. – 88 с.
102. Козлов, А.В. Мониторинг кадрового обеспечения организаций АПК России (2002-2008 гг.) / Под общей редакцией В.Ф. Урусова и А.В. Козлова. // А.В. Козлов, З.И. Козодаева, О.А. Яковлева и др. - М.: ФГОУ РАКО АПК, - 2009. – 320 с.
103. Козлов, А.В. Некоторые проблемы формирования трудового потенциала для аграрного сектора экономики России. / А.В. Козлов, Б.П. Панков, О.А. Яковлева. // Механизмы государственной поддержки аграрного сектора экономики России в условиях глобализации. Всероссийская научно-практическая конференция. - Орел, 2013. – С. 153-162.
104. Козлов, А.В. Нормативно-методическое и информационное обеспечение управления персоналом в организациях АПК: Учебно-справочное пособие / Б.С. Аляксин, А.В. Козлов. – М., 2004. – 47 с.
105. Козлов, А.В. Проблемы формирования кадровой политики в аграрном секторе экономики / А.В. Козлов // Известия ТулГУ. Экономические и юридические науки. Вып.2 Ч.1. – Тула: Изд-во ТулГУ, 2009. – 339 с.
106. Козлов, А.В. Прогнозирование потребности в специалистах сельского хозяйства на перспективный период в условиях Самарской области. Самарский АПК: Инновационные проекты и решения. Часть 2. / А.В. Козлов, В.В. Ченцов, О.А. Яковлева и др. – Самара, 2005. – 64 с.
107. Козлов, А.В. Решение проблем сельских территорий через организационно-управленческий аудит / В. Кеникстул, А. Козлов, М. Бекетова // АПК: экономика, управление. - 2013. - №3 – С. 85-89.
108. Козлов, А.В. Система управления качеством кадрового потенциала сельского хозяйства: Монография / А.В. Козлов, Российская академия кадрового обеспечения АПК. - М., 2004. – 209 с.
109. Козлов, А.В. Стратегия и тактика совершенствования кадровой работы на предприятиях АПК регионального уровня (в условиях Новгородской области):

- Монография. / А.В. Козлов, В.А. Скирдонов, В.Б. Яковлев и др. – Великий Новгород, 2008. – 88 с.
110. Козлов, А.В. Формирование аграрного рынка труда иностранной рабочей силы. Монография / А.В. Козлов, О.А. Яковлева, Б.П. Панков – М.: Издательство Нобель Пресс, 2014. – 228 с.
111. Комиссарова, Т.А. Управление человеческими ресурсами: Учеб. пособие / Т.А. Комиссарова. – М.: Дело, 2002. – 312 с.
112. Концепция кадрового обеспечения АПК в условиях становления и функционирования рыночной экономики. – М.: Министерство сельского хозяйства Российской Федерации, 1993. – 68 с.
113. Корнев, В.М. Кадровый потенциал сельскохозяйственных организаций: формирование и использование (теория и практика) / В.М. Корнев. – М.: 2004. – 295 с.
114. Корнев, В.М. Трудовые ресурсы сельского хозяйства в рыночной экономике. Монография / В.М. Корнев. – М.: 2003. – 211 с.
115. Корнийчук, Г.А. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. / В.М. Корнийчук – СПб.: Питер, 2004. – 112 с.
116. Коротков, Э.М. Управление процессами организации трудовой деятельности на предприятии: Учебное пособие / под ред. Э.М. Короткова, Г.П. Гагаринской. – М.: Академический Проект, 2006. – 240 с.
117. Коротнев, В.Д. Кадры управления сельского хозяйства и их формирование в условиях рынка. Монография / В.Д. Коротнев, Э.И. Позубенкова. – М.: ООО «Петит», 2003. – 157 с.
118. Коротнев, В.Д. Управленческие кадры сельхозпредприятий: адаптация к современным условиям. / В.Д. Коротнев. – М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2002. – 268 с.
119. Краснов, А.В. Кадровый потенциал АПК и повышение эффективности производства: теория и практика / А.В. Краснов, Н.Г. Рак. – Казань: Центр инновационных технологий, 2004. – 192 с.
120. Краснов, А.В. Концепция развития информационно-консультационных систем АПК до 2015 года / А.В. Краснов, В.М. Баутин, Н.К. Долгушкин, И.А. Васи-

- ленко, Н.Г. Рак. – М.: ФГОУ ВПО РГАУ – МСХА им. К.А. Тимирязева, 2007. – 147 с.
121. Краснов, А.В. Проблемы регулирования социально-трудовых отношений в экономике сельского хозяйства / А.В. Краснов. – М.: ФГОУ ВПО РГАУ – МСХА им. К.А. Тимирязева, 2007. – 303 с.
122. Краснов, А.В. Формирование социально-трудовых отношений в экономике сельского хозяйства / А.В. Краснов, Н.Г. Рак. – Казань: Изд-во «Фон» Академии наук РТ, 2006. – 300 с.
123. Кредитная потребительская кооперация на селе (Методическое пособие). – М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2005. – 320 с.
124. Кричевский М.Л. Интеллектуальные методы в менеджменте. – СПб.: Питер, 2005. – 304 с.
125. Кузина, Е.И. Трудовой потенциал сельских территорий, его формирование и регулирование (на материалах Рязанской области). автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Е.И. Кузина. – М.: 2012. – 27 с.
126. Кузнецов, И.Н. Технологии социологического исследования: Учебно-методическое пособие / И.Н. Кузнецов. – М.: ИКЦ «МарТ», 2005. – 144 с.
127. Кузык, Б.Н. Прогнозирование, стратегическое планирование и национальное программирование: Учебник / Б.Н. Кузык, В.И. Кушлин, Ю.В. Яковец. – 3-е изд. доп. – М.: ЗАО Издательство «Экономика», 2009. – 591 с.
128. Кузьмин, С.А. Эффективная занятость населения / С.А. Кузьмин – М.: Экономика, 1990. 144 с.
129. Кузьмина, Н.М. Кравец А.А. Концепция жизненного цикла кадрового потенциала [Электронный ресурс]. Режим доступа: [file://localhost/I:/кадровый%20пот%20\(Самара\).mht](file://localhost/I:/кадровый%20пот%20(Самара).mht)
130. Кулова, А.И. Бенчмаркинг человеческого капитала. Теоретический аспект / А.И. Кулова. – М.: ФГОУ РосАКО АПК, 2005. – 172 с.
131. Курцева, Л.В. Руководить эффективно: Учебное пособие по курсу «Этика и психология управленческого труда» / Л.В. Курцева. - Казань: ФГОУ «Татарский институт переподготовки кадров агробизнеса», 2003. – 117с.

132. Курчаков, А.Г. Учеба кадров - неотъемлемая часть процесса производства (из опыта ассоциации крестьянских фермерских хозяйств им. В.И. Ульянова Ульяновского района) / А.Г. Курчаков, Е.Н. Гаврилов, Н.Д. Горбунов. – Ульяновск, 2000. – 144 с.
133. Лясников, Н.В. Экономика и социология труда: учебное пособие / Н.В. Лясников, М.Н. Дудин, Ю.В. Лясникова. – М.: КНОРУС, 2012. – 288с.
134. Магура, М. Секреты мотивации или мотивация без секретов / М. Магура, М. Курбатова. – М., 2007. – 650 с.
135. Магура, М.И. Организация обучения персонала компании / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. – 192 с.
136. Магура, М.И. Оценка работы персонала, подготовка и проведение аттестации / М.И. Магура, М.Б. Курбатова Изд. 2-е, перераб. и доп. – М.: «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. – 176 с.
137. Магура, М.И. Поиск и отбор персонала. Настольная книга для предпринимателей, руководителей кадровых служб и менеджеров / М.И. Магура. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1999. – 160 с.
138. Магура, М.И. Современные персонал-технологии / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – М.: ООО «Журнала «Управление персоналом», 2003. – 388 с.
139. Мазлоев, В.З. Организационно-экономический механизм реализации стратегий экономического роста [в птицепродуктовом подкомплексе уральского федерального округа]: монография. В.З. Мазлоев, Ю.В. Лысенко, М.В. Лысенко.- Челябинск: Печатный двор, 2011.-441 с.
140. Максимов, В.Е. Коучинг от А до Я. Возможно всё / В.Е. Максимов. – СПб.: Издательство «Речь», 2004. – 272 с.
141. Малахов, А.С. Сельскохозяйственные кадры и продовольственная безопасность России, монография / А.С. Малахов. – СПб.: ФГОУ АМА НЗ РФ, 2009. – 116 с.
142. Малахова В.Я. Формирование сельских трудовых ресурсов. / под ред. В.Я. Малаховой. – М.: ГНУ ВНИИЭСХ, 1997. – 92 с.

143. Манохин, А.В. Оценка управленческих кадров Учебное пособие по проведению деловых игр / А.В. Манохин, Б.И. Ройзман. – М., 2001. – 145 с.
144. Мардас, А.Н. Организационный менеджмент / А.Н. Мардас, О.А. Мардас. – СПб.: Питер, 2003. – 336 с.
145. Марцинкевич, В. Целевой научно-образовательный капитал на западе России / В. Марцинкевич // Мировая экономика и международные отношения. – 2008. - №4. – С. 21-31.
146. Марцинкевич, В.И. Сфера образования в системе Россия – Запад (проблемы эффективности) / Под ред. В.И.Марцинкевича. – М.: ИМЭМО РАН, 2009. – 234 с.
147. Марцинкевич, В.И. США: человеческий фактор и эффективность экономики / В.И. Марцинкевич. – М.: Наука, 1991. 240 с.
148. Марцинкевич, В.И. Экономика человека: Учеб. пособие для высш. Учеб. Заведений / В.И. Марцинкевич, И.В. Соболева. – М.: Аспект Пресс, 1995. – 129 с.
149. Материалы Международной научно-производственной конференции «Реформирование и повышение эффективности аграрного производства путём переподготовки руководящих кадров и специалистов на основе перспективных образовательных программ». – СПб.: АМА НЗ РФ, 2001. – 228 с.
150. Машенков, В.Ф. Использование трудовых ресурсов сельской местности / В.Ф. Машенков. – М.: «Экономика», 1965. – 166 с.
151. Машенков, В.Ф. Предложения по формированию рабочих кадров сельского хозяйства в рыночных условиях. Монография. / Под науч. руководством В.Ф. Машенкова, Б.П. Панкова. - Москва, 1992. – 108 с.
152. Машенков, В.Ф. Проблемы сельской безработицы. / В.Ф. Машенков, В.Я. Малахова. – М.: ГНУ ВНИИЭСХ, 1996. – 115 с.
153. Машенков, В.Ф. Формирование и использование рабочей силы в сельском хозяйстве / В.Ф. Машенков. – М.: Агропромиздат, 1986.
154. Машенков, В.Ф. Предложения по подготовке рабочих кадров и повышению их квалификации. / Под научным руководством В.Ф. Машенкова. – М.: 1989. – 75 с.
155. Медведев, А.В. Аграрная реформа АПК: кадровая политика на переходном этапе к рынку / А.В. Медведев. - СПб., 1993.

156. Медведев, А.В. Кадровая служба АПК в условиях рыночной экономики: новая роль и функции: методическое пособие / под ред. А.В. Медведева. – М.: Информагротех, 1993. – 36 с.
157. Медведев, А.В. Кадровый потенциал российского села: учеб. пособие / А.В. Медведев. – М., 1994. – 94 с.
158. Медведев, А.В. Методика комплексной оценки управленческого персонала АПК / А.В. Медведев, Н.Г. Рак, З.И. Козодаева. – М., 2000. – 118 с.
159. Медведев, А.В. Методика формирования резерва и комплексной оценки кадров управления АПК. / А.В. Медведев // Минсельхозпрод России. Российская инженерная академия менеджмента и агробизнеса. – М., 2000. – 79 с.
160. Меламед, И.И. Программирование регионального развития: современные требования к разработке программы экономического и социального развития субъекта Российской Федерации. Монография / под ред. И.И. Меламеда. – М.: Современная экономика и право, 2007. – 232 с.
161. Мерцалов, А.А., Печёнкина В.В., Шахов Д.В. Продовольственная безопасность региона: тенденции, пути развития, управление. Монография / А.А. Мерцалов, В.В. Печёнкина, Д.В. Шахов. – Орёл: Издательство ОРАГС, 2005. – 288 с.
162. Методика энергетического мониторинга сельскохозяйственных объектов, выявление резервов и потенциала экономии топливно-энергетических ресурсов (ТЭР). – М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2001. – 100 с.
163. Методические рекомендации по обеспечению рациональной занятости работников сельскохозяйственного производства. – М.: Минсельхоз Российской Федерации, 2002. – 72 с.
164. Методология и методика исследований экономики АПК (материалы научно-практической конференции). – М.: ГНУ ВНИИЭСХ, 2006. – 505 с.
165. Миндрин, А.С. Редукция аграрного труда: гносеологический и методологический аспекты / С.А. Миндрин // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2008. №10. С. 6-9.
166. Митрофанова, Е.А. Управление персоналом: теория и практика. Комплексный подход в управлении персоналом: учебно-практическое пособие / Е.А. Мит-

рофанова, В.Г. Коновалова, О.Л. Белова, под ред. А.Я. Кибанова. – Москва: Проспект, 2012. – 72с.

167. Мишурова, И.В. Технологии кадрового менеджмента: Учебно-практическое пособие / под ред. И.В. Мишуровой. – Москва: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д: Издательский центр «МарТ», 2004. – 368 с.

168. Модель Региональной программы кадрового обеспечения агропромышленного производства на 2000-2005 гг. – М.: Изд-во «Агро-Вестник» АМБ-агро, 2000. – 91 с.

169. Модернизация системы кадрового обеспечения АПК на основе интеграции аграрной науки, дополнительного образования и производства/ Сборник учебно-методических материалов по кадровому обеспечению АПК. Часть 1. Материалы Международной научно-практической конференции, посвящённой 45-летию Института повышения квалификации кадров агробизнеса ФГОУ ВПО Волгоградская ГСХА, Волгоград 16-17 сентября 2008 г. – Волгоград: ИПК ФГОУ ВПО ВГСХА «Нива», 2008. – 324 с.

170. Москалев, М.В. Формирование и регулирование рынка труда и трудового потенциала в условиях реформирования аграрной сферы экономики: Монография / В.М. Москалев, В.Я. Стрельцов, В.Г.Новиков. – М., 2002. – 364 с.

171. Мумладзе Р.Г. Экономика и социология труда: учебник / под общ.ред. Р.Г. Мумладзе. – М.: КНОРУС, 2007. – 328 с.

172. Национальная экономика России и вызовы XXI века. – М., Профиздат, 2009. – 384 с.

173. Нельсон, Б. Библия менеджмента: Пер. с англ / Б. Нельсон, П. Эконом. – М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2006. – 256 с.

174. Нечаев, В.И. Организация инновационной деятельности в АПК / В.И. Нечаев, В.Ф. Бирман, И.С. Санду, Ю.С. Бершицкий, А.В. Боговизов; Под ред. В.И. Нечаева. – М.: КолосС, 2012. – 296 с.

175. Никонов, А.А. Спираль многовековой драмы: аграрная наука и политика России (XVIII – XX вв.) / А.А. Никонов. – М.: Энциклопедия российских деревень, 1995. – 574 с.

176. Никонова, Т.В. Управленческий аудит: персонал. / Т.В. Никонова, С.А. Сухарев, Под ред. Ю.Г. Одегова – М.: Экзамен, 2002. - 224 с.
177. Новиков, В.Г. Многоуровневая система кадрового обеспечения аграрной сферы экономики России: теория и методология комплексного анализа / В.Г. Новиков, В.Я. Стрельцов, Е.Е. Можаяев. – М.: РАКО АПК, 2008. – 332 с.
178. Новиков, В.Г. Мониторинг кадрового обеспечения руководителями и специалистами сельскохозяйственных предприятий: Монография / Рос.гос.аграр.заоч.ун-т. В.Г. Новиков, Э.А. Рыжов. - М., 2003. – 60 с.
179. Новиков, В.Г. Мониторинг ценностных ориентаций сельской молодёжи для оценки ее трудового потенциала в условиях переходной экономики / под ред. В.Г. Новикова // - М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2004. – 140 с.
180. Новиков, В.Г. Трудовой потенциал сельских территорий, его воспроизводство и регулирование. автореф. дис. ... докт. экон. наук: 08.00.05 / В.Г. Новиков. - М., 2012. – 38с.
181. Новиков, В.Г. Трудовой потенциал сельских территорий: его воспроизводство и регулирование: Монография / В.Г. Новиков. – М.: ФГБОУ ВПО РГАЗУ, 2011. – 272 с.
182. О программе модернизации аграрного образования Российской Федерации на 2001-2005 гг. и на период до 2010 г./ Материалы совещания регионального отделения Уральского федерального округа Межрегиональной ассоциации «Агрообразование» (24-26 октября 2001 г.). – Екатеринбург: Изд-во Урал. ГСХА, 2001. – 160 с.
183. Оганесян, Л.О. Механизмы функционирования рынка труда аграрной сферы в региональной экономике (теоретико-методологические аспекты): Монография / Л.О. Оганесян, Л.О. Кучковская. – Волгоград: ИПК ФГОУ ВПО Волгоградская ГСХА «Нива», 2009. – 184 с.
184. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом, оценка эффективности. Учебное пособие для вузов / Ю.Г. Одегов, Л.В. Карташова. – М.: Издательство «Экзамен», 2002. – 256 с.

185. Омеляненко, Б.Л. Профессионально-техническое образование в зарубежных странах / Б.Л. Омеляненко. – М.: Высш. шк., 1989. – 224 с.
186. Отраслевые квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов системы Госагропрома СССР / Гос. агропром. ком. СССР. – М.: Агропромиздат, 1987. – 142 с.
187. Панков, Б.П. Основные направления кадрового обеспечения АПК Курской области в условиях перехода к рынку (рекомендации). / Б.П. Панков, А.Н. Григоров, П.В. Колтунов – Курск: 1994. – 50 с.
188. Панков, Б.П. Рынок труда на селе и его регулирование: Монография / Б.П. Панков. – М.: ООО «Петит», 2002. – 268 с.
189. Панков, Б.П. Рынок труда на селе и его регулирование: Монография / Б.П. Панков. – М.: «АгриПресс», 2008. – 267 с.
190. Панков, Б.П. Социально-экономический механизм регулирования рынка труда на селе. Лекция / Б.П. Панков. – М., 2002. – 29 с.
191. Панков, Б.П.. Региональные проблемы занятости и рынка труда на селе / Б.П. Панков, Е.А. Цырендоржиева. – М.: Компания Спутник+, 2006. – 149 с.
192. Пантин, В.И. Философия исторического прогнозирования: ритмы истории и перспективы мирового развития в первой половине XXI века / В.И. Пантин, В.В. Лапкин. – Дубна: Феникс +, 2006. – 448 с.
193. Папцов, А.Г. Государственное регулирование экономики за рубежом: аграрный аспект / А.Г. Папцов. – М.: МиД, 2006. – 349 с.
194. Пациорковский, В.В. Сельская Россия: 1991-2001 гг. / В.В. Пациорковский. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 368 с.
195. Пашуто, В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебно-практическое пособие / В.П. Пашуто. – 3-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2007. – 320 с.
196. Платонов, О.А. Повышение качества трудовой жизни: опыт США / О.А. Платонов. – М.: Культурно-производственный центр «РАДА», 1992.- 188 с.

197. Позубенкова, Э.И. Формирование кадров управления сельского хозяйства (на материалах Пензенской области): автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Э.И. Позубенкова. – М., 2001. – 19 с.
198. Попов, Г.Х. О проблемах кризиса 2008 года: Актовая лекция, прочитанная в Международном университете в Москве 10 февраля 2009 г. / Г.Х. Попов. – М., 2009. – 43 с.
199. Попов, С.Г. Управление персоналом: Учебное пособие / С.Г. Попов. – М.: Ось-89, 2002. – 144 с.
200. Попова, О.А. Ипотека в жилищной сфере села / О.А. Попова. – М.: Восход - А, 2007. – 170 с.
201. Поторочин, В.Д. Производительность труда: современная теория и методика измерения: Монография / В.Д. Поторочин. – Киров, 2004 – 353 с.
202. Практические воплощения конфликта рынка труда и присвоения в мировой истории. Материалы научного семинара. Вып. №8. М.: Научный эксперт, 2012. – 88 с.
203. Приходько, А.И. Практикум по экономике: регрессионный анализ средствами Excel / А.И. Приходько. – Ростов н/Д.: Феникс, 2007. – 256с.
204. Проблема эффективности в XXI веке: экономика США / отв. ред. В.И. Марцинкевич. Ин-т мировой экономики и междунар. отношений РАН. – М.: Наука, 2006. – 389 с.
205. Проблемы формирования кадрового корпуса для АПК края: Материалы научно-практической конференции 5 апреля 2002 г. – Барнаул: РИО АИПКРиС АПК, 2002. – 106 с.
206. Прогноз экономического роста производства продукции отраслей животноводства. – М.: Изд. ФГОУ РосАКО АПК, 2008. – 89 с.
207. Программа кадрового обеспечения аграрной реформы в условиях перехода к рынку. – М.: Министерство сельского хозяйства и продовольствия Российской Федерации, 1995. – 53 с.
208. Программа развития аграрного образования на 2001-2005 годы и на период до 2010 года. – М., 2001. – 90 с.

209. Программа развития высшего сельскохозяйственного образования Российской Федерации на 1993 – 2000 гг. – М., 1993. – 43с.
210. Программа совершенствования кадровой политики в агропромышленном комплексе Республики Калмыкия на 1997-2000 гг. – Элиста, 1997. – 33 с.
211. Психология управления. Хрестоматия. Учебное пособие для факультетов: психологических, экономических и менеджмента. - Самара: Издательский Дом «Бахрах-М», 2006. 768 с.
212. Пул, М. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2002. – 1200 с.
213. Райзберг Б.А. Диссертация и учёная степень: Пособие для соискателей / Б.А. Райзберг. – 8-е изд., доп. и испр. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 480 с.
214. Райзберг, Б.А. Государственное управление экономическими и социальными процессами: Учебное пособие / Б.А. Райзберг. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 384 с.
215. Рак, Н.Г. Методы оценки кадров аппарата управления АПК. Учебное пособие / Н.Г. Рак, А.В. Медведев, В.П. Подвойский. – М., 1999. – 45 с.
216. Рак, Н.Г.. Оценка кадров управления АПК/ под ред. Н.Г. Рак. – М.: Издательство МСХА, 1997 – 255 с.
217. Ревуцкий, Л. Человеческий потенциал работника и трудового коллектива предприятия / Л. Ревуцкий // Человек и труд. – 2011. - №2. – С.22-26.
218. Региональные проблемы устойчивого развития сельской местности: сборник статей V Международной научно-практической конференции. – Пенза: РИО ПГСХА, 2008. – 239 с.
219. Региональные проблемы устойчивого развития сельской местности: сборник статей VI Всероссийской научно-практической конференции МНИЦ ПГСХА. – Пенза: РИО ПГСХА, 2009. – 288 с.
220. Региональные проблемы устойчивого развития сельской местности: сборник статей IV Всероссийской научно-практической конференции МНИЦ ПГСХА. – Пенза: РИО ПГСХА, 2007. – 207 с.

221. Резник, С.Д. Конкуренитоориентированность и конкурентоспособность студенческой молодёжи России: опыт, проблемы, перспективы: Монография / С.Д. Резник, Е.С. Коновалова, С.С. Сочилова. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 292с.
222. Рекомендации по оплате труда руководителей, специалистов и служащих предприятий АПК. Часть 1. – М.: Информагробизнес, 1996. – 106 с.
223. Рекомендации по оплате труда руководителей, специалистов и служащих предприятий АПК. Часть 2. – М.: Информагробизнес, 1996. – 140 с.
224. Ричи, Ш. Управление мотивацией: Учебное пособие для вузов / пер. с англ. под ред. Е.А. Климова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 399 с.
225. Розанова, В.А. Человеческий фактор в управлении. Учебное пособие / В.А. Розанова. – М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2004. – 208 с.
226. Романов, А.Е. Агропромышленные кластеры: теория и практика / А.Е. Романов, В.П. Арашуков. – Тула: Гриф и К, 2009. – 142 с.
227. Романов, В.Л. Инновационная подготовка кадров государственной службы. Издание 2-е, стереотипное / под общ. ред. В.Л. Романова, Л.А. Василенко. – М.: Изд-во РАГС, 2009. – 140 с.
228. Романов, В.Н. Руководитель: организатор, специалист, воспитатель / В.Н. Романов. – Свердловск: Сред.-Урал. кн. Изд-во, 1984. – 144 с.
229. Руденко, Г.Г. Формирование рынков труда: Учебное пособие / Г.Г. Руденко, Б.Ч. Муртозаев; Под ред. Ю.Г. Одегова. – М.: Издательство «Экзамен», 2004. – 416 с.
230. Рудометова, Г.В. Формирование и использование кадрового потенциала в сельском хозяйстве (на материалах Пермского края). / Под общей редакцией К.В. Пьянковой, Н.А. Светлаковой. – Пермь: ПГХСА, 2006. – 157 с.
231. Рынок труда и рабочие кадры (опыт и проблемы Москвы). Материалы к заседанию Бюро Президиума РАО 13 декабря 2006 года – М.: Изд-во НП «АПО», 2006. – 68 с.
232. Савельев, А.Я. Прогнозирование развития и мониторинг состояния высшего и среднего профессионального образования (теория, методология, практика) / А.Я. Савельев, В.М.Зуев, А.И.Галаган, и др - М.: НИИВО. 1999. - 192 с.

233. Савченко Е.С. Концептуальные основы социально-экономического развития: проблемы и суждения / Е.С. Савченко // АПК: Экономика, управление. – 2012. - № 1. – С. 27-30.
234. Самодурова, М.Ф. Механизм управления обеспеченностью аграрных предприятий рабочей силой: монография / М.Ф. Самодурова – Липецк: Издательство ЛГТУ, 2009. – 158 с.
235. Санду, И.С. Формирование инновационной системы АПК: организационно-экономические аспекты: науч. изд. / И.С. Санду, Федоренко В.Ф., Демишкевич Г.М., Рыженкова Н.Е. –М.: ФГБНУ «Росинформагротех», 2013. - 216 с.
236. Серков, А.Ф. Индикативное планирование в сельском хозяйстве / А.Ф. Серков. – М.: Информагробизнес, 1996
237. Сидунова, Г.И. Кадровая политика региона: инновационный подход: монография / Сидунова Г.И.. - М.: Высшая школа, 2003. - 132 с.
238. Смирнов, В.Т. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: Монография / В.Т. Смирнов, И.В. Сошников, В.И. Романчин, И.В. Скоблякова. Под ред. В.Т. Смирнова М.; Машиностроение-1, 2005.
239. Смирнов, Э.А. Основы теории организации: Учеб.пособие для вузов / Э.А. Смирнов. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. – 375 с.
240. Соболев, Э.Н. Социально-трудовые отношения в России: история, современное состояние, перспективы / Э.Н. Соболев. – М.: Институт экономики РАН, 2008. – 280 с.
241. Соболева, И. Парадоксы измерения человеческого капитала / И. Соболева// Вопросы экономики. -2009.- № 9. – С. 51-69.
242. Соболева, И. Реализация трудового потенциала / И. Соболева, И. Маслова, С. Белозерова // Человек и труд. – 2006. - №9. – С.17-26.
243. Соболева, И.В. Проблемы воспроизводства человеческого потенциала в трансформационной экономике / И.В. Соболева. – М.: ИЭ РАН, 2006. – 236 с.
244. Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – М.: «Журнал «Управление персоналом», 2005. – 278 с.

245. Сотникова, С.И. Управление карьерой: Учебное пособие / С.И. Сотникова. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 408 с.
246. Социально-трудовая сфера российского села: проблемы и пути их решения. – М.: ФГУП «ВО Минсельхоза России», 2006. – 222 с.
247. Спивак, В.А. Управление персоналом для менеджеров: учебное пособие / В.А. Спивак. – М.: Эксмо, 2007. – 624 с.
248. Староверов, В.И. Либеральный передел аграрной сферы России. Книга вторая: Трагедия радикально-либеральной модернизации российского аграрного строя 1991-1995 гг. / В.И. Староверов, А.Н. Захаров – М.: РИЦ ИСПИ РАН, 2004. – 264 с.
249. Староверов, В.И., Захаров А.Н., Либеральный передел аграрной сферы России. Книга первая: Сельская драма горбачевской перестройки / В.И. Староверов, А.Н. Захаров. – М., РИЦ ИСПИ РАН, 2003. – 263 с.
250. Стратегия долгосрочного социально-трудового развития агропромышленного комплекса Российской Федерации. – Москва: ГНУ ВНИИЭСХ, 2010. – 68с.
251. Стрельцов, В.Я. Конкурентоспособность аграрных кадров на рынке труда: теория и практика / В.Я. Стрельцов. – М., 2007. – 492 с.
252. Струмилин, С.Г. Проблемы экономики труда / С.Г. Струмилин. – М., 1957. – 729 с.
253. Сусоколов, А.А. Культура и обмен: введение в экономическую антропологию / А.А. Сусоколов. – М.: «Русская панорама», 2006. – 446 с.
254. Тельнов, Б.В. Кадровая работа в условиях рыночной экономики/ Сборник материалов/ под ред. Б.В. Тельнова, Е.П. Долгушкиной. – М., 1991. – 266 с.
255. Тетенькин , Б.С. Психология трудового коллектива: Учебное пособие / Б.С. Тетенькин. – Киров, 2003. – 255 с.
256. Тимощук, Л.А. Кадровое обеспечение научно-технического прогресса / Л.А. Тимощук, В.А. Баринов. – М.: Наука, 1991. – 128 с.
257. Тощенко, Ж.К. Социология труда: опыт нового прочтения / Ж.К. Тощенко. – М.: Мысль, 2005. – 333 с.

258. Тощенко, Ж.Т. Предмет и структура социологии труда. / Ж.Т. Тощенко // Социологические исследования. – 2003. - №3. – С. 48-58.
259. Тощенко, Ж.Т. Социология труда: генезис идей в контексте мировых и российских реалий (опыт нового прочтения). / Ж.Т. Тощенко. // Мир России. – 2004. – ТХІІІ. - №4. – С. 40-61.
260. Травин, В.В. Менеджмент персонала предприятия: Учеб.-практ. Пособие / В.В. Травин, В.А. Дятлов. – 4 –е изд. – М.: Дело, 2002. – 272 с.
261. Трофимов, А.Г. Реформирование многоукладной экономики сельского хозяйства Северо-Западного региона России / А.Г. Трофимов. – СПб. : Знание, 1998. – 192с.
262. Тугускина, Г. Как определить стоимость человеческих ресурсов? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.msfofm.ru/transformation/137-cost-of-employees>.
263. Турчинов, А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики / А.И. Турчинов. – М.: Московский психолого-социальный институт, Флинта, 1998. – 272 с.
264. Турьянский, А.В. Развитие институциональных процессов в сельском хозяйстве России на современном этапе: монография / А.В. Турьянский. – Белгород: Изд-во БелГСХА, 2012. – 380 с.
265. Тюрин, Г.В. Опыт возрождения русских деревень / Г.В. Тюрин. – М.: Поколение, 2007. – 120 с.
266. Тяжов, А.И. Индивидуальный трудовой потенциал и политико-экономическая концепция человеческих способностей. Научное издание / А.И. Тяжов. – Кострома, 2012. – 319 с.
267. Узун, В.Я. Крупный и малый бизнес в сельском хозяйстве России: адаптация к рынку и эффективность / В.Я. Узун. –М.: Энциклопедия российских деревень, 2004. – 138 с.
268. Уильямсон, О. Экономические институты капитализма / О. Уильямсон. – Лен. изд., 1966

269. Управление организацией: Энциклопедический словарь. – М.: ИНФРА-М, 2001.
270. Ухоботов, В.В. Воспроизводство трудовых ресурсов сельского хозяйства: теория, методология, практика. Автореф. дисс. на соискание уч. ст. д.э.н. - Воронеж, 2012. – 51 с.
271. Ушачев, И.Г. Продовольственная безопасность России в рамках глобального партнерства. / И.Г. Ушачев. – М.: Издательство ИП Насирддинова В.В., 2013. – 330 с.
272. Ушачев, И.Г. Стратегия развития агропромышленного комплекса России. Проблемы агропромышленного комплекса России / И.Г. Ушачев. – М.: ГНУ Инфрагротех, 2000.
273. Фавори, О. Внутренние и внешние рынки / О. Фавори. // Вопросы экономики. -1997. -№ 10.
274. Фаринюк, Ю.Т. Инновационные процессы в переподготовке кадров АПК: Учебное пособие / Ю.Т. Фаринюк. – М.: Изд-во РосАКО АПК, 2003. – 198 с.
275. Федеральная целевая программа «Социальное развитие села до 2010 года»
276. Федоренко, В.Ф. Тенденции развития мирового сельского хозяйства в начале XXI века. Аналитический обзор. / В.Ф. Федоренко, Д.С. Буклагин, Э.Л. Аронов – М.: «Росинфрагротех», 2004. – 104 с.
277. Федоров, В.Б. Сельскохозяйственные кадры: опыт и проблемы / В.Б. Федоров. - Л.: Лениздат, 1990.
278. Федосеев, В.В. Экономико-математические модели и прогнозирование рынка труда: Учеб. Пособие / В.В. Федосеев. – 2-е изд., доп. и испр. – М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2010. – 144 с.
279. Федченко, А.А. Экономика труда: теоретический и практический анализ: Учебник / под ред. А.А. Федченко. – М.: Издательство «Экзамен», 2007. – 510с.
280. Филипов, А.В. Работа с кадрами: психологический аспект / А.В. Филипов. – М.: Экономика, 1990. – 168 с.
281. Фитц-енц, Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Пер. с англ.; под общ. ред. В.И. Ярных. М.: Вершина, 2006. – 320 с.

282. Френкель, А.А. Прогнозирование производительности труда: методы и модели / А.А. Френкель. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2007. – 221 с.
283. Фукуяма, Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию: пер. с англ. / Ф. Фукуяма. – М.: АСТ: АСТ МОСКВА, 2008. – 730 с.
284. Хагуров, А.А. Российское село в XXI веке: проблемы и перспективы / Материалы Первой Всероссийской конференции по социологии села / под ред. А.А. Хагуров А.А.. – Кубанский госагроуниверситет, 2004. – 556 с.
285. Холостова, Е.И. Социальная работа на селе: История и современность / Е.И. Холостова. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2004. – 136 с.
286. Хомелянский, Б.Н. Экономический эффект социального планирования / Б.Н. Хомелянский. – М.: Мысль, 1980. – 260 с.
287. Часовских, Н.П. Актуальные проблемы совместной деятельности органов государственного управления, учебных заведений и товаропроизводителей по повышению профессионального уровня сельскохозяйственных кадров. / Н.П. Часовских // Материалы научно-производственной конференции – Оренбург, 2005. – С. 135.
288. Черноруцкий, И.Г. Методы оптимизации в теории управления: Учебное пособие / И.Г. Черноруцкий. – СПб.: Питер, 2004. – 256 с.
289. Чижов, Н.А. Управление корпоративными кадрами / Н.А. Чижов. – СПб.: Питер, 2005. – 352 с.
290. Чураков, В.Я. Методика и опыт прогноза трудового и демографического потенциала территории административного района: Учебное пособие для специалистов службы занятости населения и органов по труду города, сельского района. / В.Я. Чураков, М.В. Максимов. – Москва – Луховицы, 1993. – 32 с.
291. Чураков, В.Я. Актуальные проблемы использования трудовых ресурсов села / В.Я. Чураков. - М., «Колос», 1972. – 272 с.
292. Чураков, В.Я. Методология и практика разработки территориального баланса трудовых ресурсов административного района / В.Я. Чураков. – М., 1990. – 88 с.

293. Чураков, В.Я. Стратегия развития и использования человеческих ресурсов (Методология оценки и практика управления). – Науч.-практ. Пособие / В.Я. Чураков, В.А. Щегорцов, М.В. Максимов. – М.: «Современные тетради», 1998. – 134 с.
294. Шайтан, Б.И. Концепция кадрового обеспечения консультационной службы АПК до 2010 г. Программа кадрового обеспечения консультационной службы АПК до 2010 г. / Б.И. Шайтан, Г.М. Демишкевич, Л.С. Колотов и др. – М.: 2003. – 87 с.
295. Шапиро, С.А. Основы управления персоналом в современных организациях: уник. подход, обеспечивающий эффектив. работу компании / С.А. Шапиро. – М.: ГроссМедиа, 2005. – 208 с.
296. Шекшня, С.В. Управление персоналом современной организации / С.В. Шекшня. – М., 1996. – 300 с.
297. Шелковин, И.Д. Развитие системы подготовки сельских предпринимателей (на материалах Нечерноземной зоны). Автореферат. / И.Д. Шелковин. – М., 1998. – 15 с.
298. Шепель, В.М. Человеческая компетентность менеджера. Управленческая антропология / В.М. Шепель. – М.: Народное образование, 1999. – 432 с.
299. Шестопалова, Е.В. Мотивация персонала в современных условиях: Учебное пособие / Е.В. Шестопалова. – М., 2008. – 55 с.
300. Шлендер, П.Э. Аудит и контроллинг персонала организации: учеб. пособие / П.Э. Шлендер. – М.: Вузовский учебник, 2006. – 224 с.
301. Шлендер, П.Э. Управление персоналом организации: Учеб. пособие / Под ред. проф. П.Э. Шлендера. – М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2011. – 398 с.
302. Шлендер, П.Э. Экономика трудовых ресурсов: Учеб. пособие / Под ред. проф. П.Э. Шлендера – М.: Вузовский учебник, 2011. – 302 с.
303. Шумаков, Ю.Н. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях АПК / Ю.Н. Шумаков, В.И. Еремин и др. – М.: «Колос», 2001. – 232 с.
304. Щербина, В.В. Социальные теории организации: Словарь / В.В. Щербина. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 264 с.

305. Экономика и организация безопасности хозяйствующих субъектов, 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 288 с.
306. Экономика труда. 2-е изд./ под ред. Н.А.Горелова. – СПб.: Питер, 2007. – 704 с.
307. Югай, А. Методические основы и организационно-экономические модели механизма мотивации сельскохозяйственного труда./ А. Югай, А. Трофимов –М.: 1997.
308. Юшкова, О.В. Оценка конкурентоспособности персонала / О.В. Юшкова, Е.А. Богомягкова, Д.Ю. Шакун [Электронный ресурс]. Режим доступа: [//iii03.pform.ru/Data/iushkov2/iushkov2.htm](http://iii03.pform.ru/Data/iushkov2/iushkov2.htm).
309. Ядов, В.А. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь/ отв. ред. В.А. Ядов. – СПб.: Наука, 2006. – 426 с.
310. Якимов, В.Н. Технический прогресс и воспроизводство рабочей силы в колхозах / В.Н. Якимов. – М., «Экономика», 1976. – 151 с.
311. Яковлев, В.Б. Кадровый потенциал руководителей сельскохозяйственных предприятий: Монография / В.Б. Яковлев, В.А. Скирдонов, В.Г. Новиков, В.О. Коврижкин, Н.Н. Новикова; Рос. гос. аграр. заоч. ун-т. - М., 2001. – 116 с.
312. Яковлев, В.Б. Прогнозирование оптимальной численности резерва руководителей сельскохозяйственных предприятий: Учебное пособие / В.Б. Яковлев, В.А. Скирдонов, В.Г. Новиков, В.О. Коврижкин. – М., 2002. – 38 с.
313. Яковлев, В.Б. Статистика. Расчеты в Microsoft Excel / В.Б. Яковлев. – М., «КолосС», 2005. – 351 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

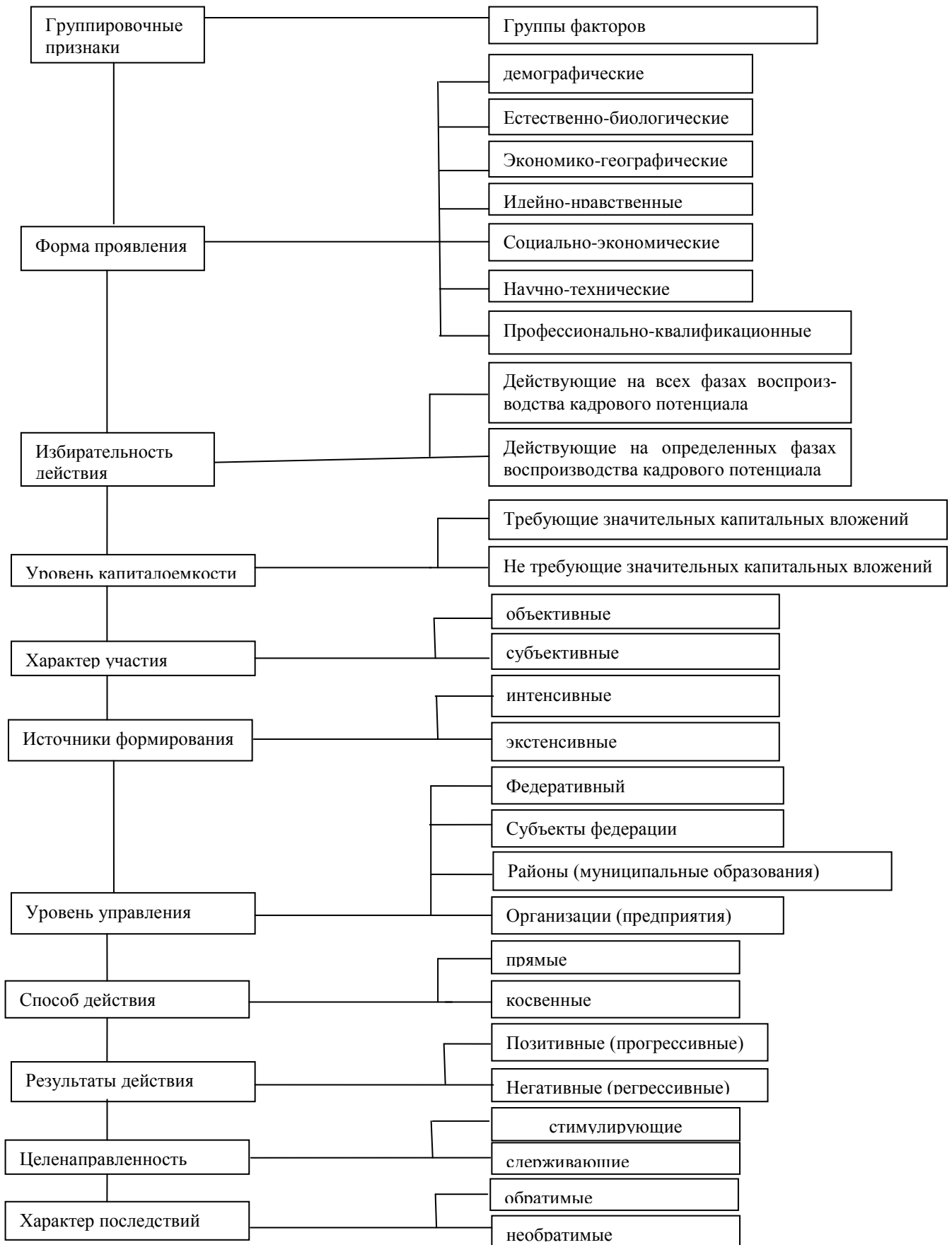


Схема классификации факторов, влияющих на кадровый потенциал

Шкала перевода показателей в баллы (по методике оценки кадров Рака Н.Г.

Показатель в процентах	Балл	Показатель в процентах	Балл
108 и выше	5,0	76-77,9	3,4
106-107,9	4,9	74-75,9	3,3
104-105,9	4,8	72-73,9	3,2
102-103,9	4,7	70-71,9	3,1
100-101,9	4,6	68-69,9	3,0
98-99,9	4,5	66-67,9	2,9
96-97,9	4,4	64-65,9	2,8
94-95,9	4,3	62-63,9	2,7
92-93,9	4,2	60-61,9	2,6
90-91,9	4,1	58-59,9	2,5
88-89,9	4,0	56-57,9	2,4
86-87,9	3,9	54-55,9	2,3
84-85,9	3,8	52-53,9	2,2
82-83,9	3,7	50-51,9	2,1
80-81,9	3,6	ниже 50	2,0
78-79,9	3,5		

Приложение 3

Лист комплексной оценки кадров управления АПК по методике Рака Н.Г.
(пример)

Вид оценки	1-й экс-перт	2-й эксперт	3-й экс-перт	Средняя оценка
1. Экспертная оценка	3,7	3,7	3,4	3,6
1.1. Общечеловеческие качества	3,9	4,0	3,9	3,9
1.2. Деловые и профессиональные качества	3,6	3,4	2,3	3,3
1.3. Организаторские способности	3,9	3,6	3,5	3,4
1.4. Личностные качества	3,3	4,1	3,5	3,6
2. Оценка по результатам производственной деятельности				4,5
3. Оценка социально-экономических программ развития коллектива				4,1
4. Оценка внедрения достижений НТП				3,2
5. Оценка результатов учебы в учебных учреждениях последиplomного образования				5,0
Общая оценка				4,1

Приложение 4

Форма 1-К ведомственного статистического наблюдения Минсельхоза России «Сведения о численности, составе и движении работников, замещающих должности руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций»

ВЕДОМСТВЕННОЕ СТАТИСТИЧЕСКОЕ НАБЛЮДЕНИЕ

СВЕДЕНИЯ О ЧИСЛЕННОСТИ, СОСТАВЕ И ДВИЖЕНИИ РАБОТНИКОВ, ЗАМЕЩАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
за 20__ год

Представляют	Сроки представления
Сельхозорганизации в районный орган управления АПК Районные органы управления АПК	до 15 января
в орган управления АПК субъекта РФ Органы управления АПК субъектов РФ	до 30 января
в Минсельхоз России	до 15 февраля

Форма № 1-К
Утверждена приказом первого заместителя Министра сельского хозяйства Российской Федерации от 9 января 2001 г. № 12
Согласовано с Госкомстатом России 27 октября 2000 г. № ВГ-1-21/4314

Годовая

Наименование отчитывающейся организации			
Почтовый адрес			
Код (проставляет отчитывающаяся организация)			
отчитывающейся организации по ОКПО	вида деятельности по ОКДП	отрасли по ОКОНХ	территория по ОКАТО
1	2	3	4

Код по ОКЕИ: человек - 792, единицы - 642

№ п/п	Наименование должностей	Количество штатных единиц	Фактически работает, чел.		Из числа фактически работающих (гр.4):							Принято на работу		Уволено с работы	
					имеют профессиональное образование		не имеют высшего или среднего профессионального образования		лица в возрасте		Повысили квалификацию в отчетном году в системе дополнительного профессионального образования				
			Всего	в том числе женщин	высшее	среднее	всего	в т.ч. обучается по заочной или вечерней формам	до 30 лет	старше: 55 л.-жен. 60 л.-муж.		Всего	из них молодых специалистов выпуска отчетного года	Всего	в т.ч. по инициативе администрации как несправившихся с работой или скомпрометировавшие себя
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16

1

...

33

Справочно:

1. Руководители сельхозорганизаций: по стажу работы в должности, до 1 года ____ чел., от 1 до 3 лет ____ чел., **от 3 до 5 лет ____ чел.**, от 5 до 10 лет ____ чел., 15 и более лет ____ чел.; прошедшие в отчетном году повышение квалификации (переподготовку) по программе: не менее 72 часов ____ чел. (**из них со стажем работы в должности менее 3-х лет ____ чел.**), свыше 500 часов ____ чел.; Аттестовано руководителей: всего ____ чел., из них присвоена категория I - ____ чел., II - ____ чел., III - ____ чел., в том числе в отчетном году: всего ____ чел., из них присвоена категория I - ____ чел., II - ____ чел., III - ____ чел., не аттестовано ____ чел. **Имеет управленческую подготовку (квалификацию "Менеджер организации) ____ чел.**

2. Численность резерва руководителей сельхозорганизаций на начало отчетного года ____ чел., из них прошли профессиональную переподготовку по программам свыше 500 часов: всего ____ чел., из них в отчетном году ____ чел.; из числа резерва назначено (избрано) руководителями ____ чел., в том числе прошедших профессиональную переподготовку по программам свыше 500 часов ____ чел. Численность резерва на конец отчетного года ____ чел., в том числе прошедших профессиональную переподготовку по программам свыше 500 часов ____ чел.

3. Численность рабочих, имеющих высшее или среднее профессиональное образование всего ____ чел., из них имеющих высшее образование ____ чел.

Руководитель организации

(Ф.И.О.)_____
(подпись)

Должностное лицо, ответственное за составление формы

(должность)_____
(Ф.И.О.)_____
(подпись)

Форма 2-К ведомственного статистического наблюдения Минсельхоза России «Сведения о численности и уровне профессионального образования работников организаций агропромышленного комплекса»

ВЕДОМСТВЕННОЕ СТАТИСТИЧЕСКОЕ НАБЛЮДЕНИЕ

СВЕДЕНИЯ О ЧИСЛЕННОСТИ И УРОВНЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА за 20__ год

Представляют	Сроки представления
Районные органы управления АПК в орган управления АПК субъекта РФ	до 30 января
Органы управления АПК субъектов РФ в Минсельхоз России	до 15 февраля

Форма № 2-К

Утверждена
приказом первого
заместителя Ми-
нистра сельского
хозяйства Россий-
ской Федерации
от 9 января 2001 г.
№ 12

Согласовано с
Госкомстатом
России
27 октября 2000 г.
№ ВГ-1-21/4314

Годовая

Наименование отчитывающейся организации			
Почтовый адрес			
Код (проставляет отчитывающаяся организация)			
отчитывающейся организации по ОКПО	вида деятельности по ОКДП	отрасли по ОКОНХ	территория по ОКАТО
1	2	3	4

№ п/п	Структуры управления и производства	Количество ор- ганизаций, (ед.)	Количество ра- ботающих, чел.	из них имеют профессиональное образование			
				Всего	в том числе		
					высшее	среднее	начальное
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Всего в агропромышленном комплексе						
	в том числе:						
2	государственные унитарные предприятия (всего)						
3	в т.ч. сельскохозяйственное производство						
4	пищевая промышленность						
5	обслуживание сельского хозяйства						
6	сельское строительство						
7	муниципальные унитарные предприятия (всего)						
8	в т.ч. сельскохозяйственное производство						
9	пищевая промышленность						
10	обслуживание сельского хозяйства						
11	сельское строительство						
12	акционерные общества (всего)						
13	в т.ч. сельскохозяйственное производство						
14	пищевая промышленность						
15	обслуживание сельского хозяйства						
16	сельское строительство						
17	общества с ограниченной ответственностью (всего)						
18	в т.ч. сельскохозяйственное производство						
19	пищевая промышленность						
20	обслуживание сельского хозяйства						

21	сельское строительство					
22	колхозы					
23	кооперативы					
24	в т.ч. сельскохозяйственное производство					
25	пищевая промышленность					
26	обслуживание сельского хозяйства					
27	сельское строительство					
28	ассоциации крестьянских (фермерских) хозяйств					
29	научно-исследовательские, проектные организации					
30	организации социальной сферы					
31	другие организации АПК					

Руководитель организации

_____ (Ф.И.О.)

_____ (подпись)

Должностное лицо ответственное за составление формы

_____ (должность)

_____ (Ф.И.О.)

_____ (подпись)

_____ (номер контактного телефона)

"__" "__" 20__ год
(дата составления документа)

Приложение 6

Форма 1-КМС ведомственного статистического наблюдения Минсельхоза России «Сведения о подготовке специалистов и трудоустройстве молодых специалистов в сельскохозяйственные организации»

ВЕДОМСТВЕННОЕ СТАТИСТИЧЕСКОЕ НАБЛЮДЕНИЕ

**СВЕДЕНИЯ О ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ И
ТРУДОУСТРОЙСТВЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕН-
НЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ**
за 20__ год

Форма № 1-КМС (свод-
ная)

Утверждена
приказом первого замести-
теля Министра сельского
хозяйства Российской Фе-
дерации от 9 янва-
ря 2001 г. № 12
Согласовано с
Госкомстатом России
27 октября 2000 г.
№ ВГ-1-21/4314

Годовая

Представляют	Сроки представления
Органы управления АПК субъектов РФ в Минсельхоз России	до 15 февраля

Наименование отчитывающейся организации			
Почтовый адрес			
Код (проставляет отчитывающаяся организация)			
отчитывающейся организации по ОКПО	вида деятельности по ОКДП	отрасли по ОКОНХ	территория по ОКАТО
1	2	3	4

Код по ОКЕИ: человек -
792

Профессиональные училища, всего													
из них по профессиям:													
мастер сельскохозяйственного производства (фермер)													
мастер растениеводства													
мастер животноводства широкого профиля													
мастер по техническому обслуживанию и ремонту машинно-тракторного парка													
ветеринарный фельдшер													
мастер мелиорации													

Справочно: аграрные лица - ___ ед., профессиональные училища - ___ ед.

Руководитель организации

_____ (Ф.И.О.)

_____ (подпись)

Должностное лицо, ответственное за составление формы

_____ (должность)

_____ (Ф.И.О.)

_____ (подпись)

" ___ " _____ 20__

год

_____ (номер контактного телефона)

_____ (дата составления документа)

Форма 1-КМП ведомственного статистического наблюдения Минсельхоза России «Сведения о численности, составе и движении работников массовых профессий агропромышленного комплекса»

ВЕДОМСТВЕННОЕ СТАТИСТИЧЕСКОЕ НАБЛЮДЕНИЕ

СВЕДЕНИЯ О ЧИСЛЕННОСТИ, СОСТАВЕ И ДВИЖЕНИИ РАБОТНИКОВ МАССОВЫХ ПРОФЕССИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА
за 20.. год

Представляют	Сроки представления	Форма № 1-КМП
Сельхозорганизации		
в районный орган управления АПК Районные органы управления АПК	до 15 января	
в орган управления АПК субъекта РФ Органы управления АПК субъектов РФ	до 30 января	
в Минсельхоз России	до 15 февраля	

Наименование отчитывающейся организации

Почтовый адрес

Код (проставляет отчитывающаяся организация)

отчитывающейся организации по ОКПО	вида деятельности по ОКДП	отрасли по ОКОНХ		
1	2	3		

	переработка молочной продукции																		
	переработка мясной продукции																		
	пищевая промышленность, всего																		
	из них:																		
	... по виду деятельности																		
	... по виду деятельности																		
11	Всего рабочих АПК (сумма строк 1+8+9+10)																		

Справочно:

Охотники, промысловики																			
------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Руководитель организации

(Ф.И.О.)_____
(подпись)

Должностное лицо, ответственное за составление формы

(должность)_____
(Ф.И.О.)_____
(подпись)_____
(номер контактного телефона)"___" _____ 2011 год
(дата составления документа)

Анализ численности, состава по образованию и движения работников занимающих должности руководителей и специалистов сельхозпредприятий в целом по системе Минсельхоза России в 2000 - 2013 гг. (на начало года)

Наименование должностей	Годы	Должностей по штату	Фактически работает (чел.)	В % к штату	В т.ч. специалистов						Практики				Возраст				из числа фактически работающих - женщин		Сменилось работников в отчетном году		Дипломированных специалистов на 100 хозяйств
					Всего чел.	Обеспеченность дипломированными специалистами, %	С высшим образованием.		Со средним проф. образованием		всего		в т.ч. обучается заочно		до 30 лет		старше 55л.-жен. 60л.-муж.		чел.	% от числа работающих	чел.	%	
							чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	27
Руководители и специалисты (всего)	2000	654766	624293	95,3	517115	79,0	194244	31,1	322871	51,7	107178	17,2	6800	6,3	54174	8,7	23912	3,8	295178	47,3	54016	8,7	1860
	2001	633355	600213	94,8	503128	79,4	189325	31,5	313803	52,3	97085	16,2	7980	8,2	52518	8,7	22794	3,8	294515	49,1	47218	7,9	1791
	2002	613574	577864	94,2	484661	79,0	179676	31,1	304985	52,8	93203	16,1	8226	8,8	51098	8,8	22834	4,0	290750	50,3	47845	8,3	1700
	2003	589263	553039	93,9	466739	79,2	176963	32,0	289776	52,4	86300	15,6	8350	9,7	49626	9,0	23780	4,3	280885	50,8	48008	8,7	1681
	2004	538906	503807	93,5	428744	79,6	164228	32,6	264516	52,5	75063	14,9	8273	11,0	45767	9,1	23598	4,7	257815	51,2	49518	9,8	1592
	2005	494157	462081	93,5	394608	79,9	154657	33,5	239951	51,9	67473	14,6	7965	11,8	42824	9,3	23374	5,1	236793	51,2	47369	10,3	1508
	2006	448534	420585	93,8	362974	80,9	145863	34,7	217111	51,6	57611	13,7	6863	11,9	38617	9,2	22499	5,3	215508	51,2	44130	10,5	1423
	2007	416110	390084	93,7	338201	81,3	140952	36,1	197249	50,6	51883	13,3	6452	12,4	36356	9,3	23082	5,9	199888	51,2	39228	10,1	1359
	2008	386657	360781	93,3	315119	81,5	136708	37,9	178411	49,5	45662	12,7	6143	13,5	35782	9,9	23780	6,6	186661	51,7	36841	10,2	1319
	2009	361868	339917	93,9	298262	82,4	134869	39,7	163393	48,1	41655	12,3	5935	14,2	34866	10,3	26079	7,7	174759	51,4	33180	9,8	1273
	2010	347945	329016	94,6	292174	84,0	140212	42,6	151962	46,2	36842	11,2	6017	16,3	35870	10,9	27271	8,3	167655	51,0	32519	9,9	1251
	2011	346438	328279	94,8	286514	82,7	137962	42,0	148552	45,3	41765	12,7	5535	13,3	38312	11,7	28275	8,6	167095	50,9	32941	10,0	1237
	2012	350058	331500	94,7	288581	82,4	141313	42,6	147268	44,4	42919	12,9	4819	11,2	40254	12,1	30699	9,3	170461	51,4	33618	10,1	1182
2013	346967	326902	94,2	286110	82,5	143594	43,9	142516	43,6	40792	12,5	4287	10,5	39539	12,1	33207	10,2	165924	50,8	35189	10,8	1129	
Руководители сельхозпредприятий	2000	27804	27617	99,3	26055	93,7	19626	71,1	6429	23,3	1562	5,7	274	17,5	533	1,9	1283	4,6	2725	9,9	4295	15,6	
	2001	28093	27921	99,4	26130	93,0	19586	70,1	6544	23,4	1791	6,4	232	13,0	486	1,7	1491	5,3	2580	9,2	3743	13,4	
	2002	28504	28384	9,6%	26474	92,9	19434	68,5	7040	24,8	1910	6,9%	369	19,3	575	2,0	1569	5,5	2793	9,8	3705	13,1	
	2003	27764	27619	99,5	25723	92,6	19014	68,8	6709	24,3	1896	6,9	336	17,7	527	1,9	1510	5,5	2674	9,7	3325	12,0	
	2004	26927	26724	99,2	24936	92,6	18140	67,9	6796	25,4	1788	6,7	306	17,1	689	2,6	1739	6,5	2761	10,3	3202	12,0	
	2005	26173	25854	98,8	23947	91,5	17419	67,4	6528	25,2	1907	7,4	293	15,4	624	2,4	1732	6,7	2788	10,8	3102	12,0	
	2006	25504	25264	99,1	23549	92,3	17063	67,5	6486	25,7	1715	6,8	240	14,0	597	2,4	1712	6,8	2749	10,9	2697	10,7	

Специалисты (кроме главных)	2000	308588	295945	95,9	250049	81,0	68000	23,0	182049	61,5	45896	15,5	3708	8,1	34417	11,6	9757	3,3	172873	58,4	20882	7,1	899
	2001	295873	282404	95,4	240982	81,4	66866	23,7	174116	61,7	41422	14,7	4451	10,7	33831	12,0	9215	3,3	172412	61,1	19695	7,0	858
	2002	284556	269531	94,7	230801	81,1	63799	23,7	167002	62,0	38730	14,4	4583	11,8	32669	12,1	9077	3,4	168518	62,5	21016	7,8	810
	2003	270550	255522	94,4	219811	81,2	62854	24,6	156957	61,4	35711	14,0	4960	13,9	32060	12,5	9445	3,7	161634	63,3	21815	8,5	792
	2004	244199	229808	94,1	198896	81,4	58024	25,2	140872	61,3	30912	13,5	4759	15,4	29399	12,8	9223	4,0	147218	64,1	22357	9,7	739
	2005	222615	209737	94,2	182405	81,9	54594	26,0	127811	60,9	27332	13,0	4726	17,3	27104	12,9	8995	4,3	134334	64,0	21731	10,4	697
	2006	198694	188203	94,7	165678	83,4	52347	27,8	113331	60,2	22525	12,0	3900	17,3	24922	13,2	8131	4,3	121139	64,4	20736	11,0	650
	2007	186115	175895	94,5	154573	83,1	52053	29,6	102520	58,3	21322	12,1	3771	17,7	23666	13,5	8551	4,9	112475	63,9	18542	10,5	621
	2008	171700	161066	93,8	142551	83,0	50555	31,4	91996	57,1	18515	11,5	3530	19,1	23296	14,5	8409	5,2	103530	64,3	17336	10,8	597
	2009	159757	150873	94,4	133994	83,9	50488	33,5	83506	55,3	16879	11,2	3457	20,5	22628	15,0	9876	6,5	96705	64,1	16483	10,9	572
	2010	155445	147500	94,9	132757	85,4	54878	37,2	77879	52,8	14743	10,0	3333	22,6	23303	15,8	10431	7,1	93456	63,4	16402	11,1	568
	2011	144414	137368	95,1	119647	82,9	47582	34,6	72065	52,5	17721	12,9	2942	16,6	22091	16,1	9956	7,9%	86933	63,3	14742	10,7	516
	2012	144376	136904	94,8	118888	82,3	47700	34,8	71188	52,0	18016	13,2	2554	14,2	23044	16,8	10670	7,8	87768	64,1	14829	10,8	487
2013	143007	134604	94,1	117519	82,2	49501	36,8	68018	50,5	17085	12,7	2295	13,4	22373	16,6	11633	8,6	85363	63,4	16053	11,9	464	
Руководители среднего звена	2000	128085	124850	97,5	79799	62,3	22280	17,8	57519	46,1	45051	36,1	1373	3,0	6491	5,2	5196	4,2	39174	31,4	11927	9,6	287
	2001	124677	121113	97,1	79917	64,1	22044	18,2	57873	47,8	41196	34,0	1610	3,9	6173	5,1	4649	3,8	39986	33,0	9322	7,7	284
	2002	122013	117736	96,5	78017	63,9	19994	17,0	58023	49,3	39719	33,7	1522	3,8	6114	5,2	4695	4,0	40975	34,8	8523	7,2	274
	2003	116641	113101	97,0	76397	65,5	20669	18,3	55728	49,3	36704	32,5	1314	3,6	5889	5,2	4800	4,2	40374	35,7	8324	7,4	275
	2004	107083	103351	96,5	71670	66,9	19549	18,9	52121	50,4	31681	30,7	1440	4,5	5202	5,0	4759	4,6	37310	36,1	8677	8,4	266
	2005	96832	93452	96,5	65310	67,4	18465	19,8	46845	50,1	28142	30,1	1332	4,7	5694	6,1	4585	4,9	34324	36,7	8160	8,7	250
	2006	88145	85224	96,7	60313	68,4	16773	19,7	43540	51,1	24911	29,2	1109	4,5	4533	5,3	4089	4,8	30917	36,3	7609	8,9	236
	2007	81149	78304	96,5	56669	69,8	16143	20,6	40526	51,8	21635	27,6	937	4,3	4016	5,1	4207	5,4	29085	37,1	6862	8,8	228
	2008	75295	72373	96,1	53429	71,0	15977	22,1	37452	51,7	18944	26,2	991	5,2	3989	5,5	4314	6,0	28011	38,7	6441	8,9	224
	2009	69662	67370	96,7	50158	72,0	15417	22,9	34741	51,6	17212	25,5	1026	6,0	3866	5,7	4796	7,1	26041	38,7	5657	8,4	214
	2010	66431	64219	96,7	48773	73,4	16300	25,4	32473	50,6	15446	24,1	1278	8,3	3668	5,7	4789	7,5	24710	38,5	5284	8,2	209
	2011	68854	66713	96,9	50784	73,8	17522	26,3	33262	49,9	15929	23,9	1015	6,4	4589	6,9	5308	8,0	27352	41,0	5709	8,6	219
	2012	67835	65688	96,8	49999	73,7	17417	26,5	32582	49,6	15689	23,9	873	5,6	4514	6,9	5844	8,9%	28011	42,6	5680	8,6	205
2013	67907	65578	96,6	50281	74,0	18228	27,8	32053	48,9	15297	23,3	734	4,8	4685	7,1	6544	10,0	28134	42,9	5955	9,1	198	
Работники кадровых служб	2000	18228	17493	96,0	14333	78,6	3241	18,5	11092	63,4	3160	18,1	157	5,0	1519	8,7	663	3,8	16311	93,2	983	5,6	52
	2001	18527	17792	96,0	14776	79,8	3393	19,1	11383	64,0	3016	17,0	294	9,7	1522	8,6	676	3,8	16296	91,6	1013	5,7	53
	2002	18099	17384	96,0	14502	80,1	3287	18,9	11215	64,5	2882	16,6	287	10,0	1568	9,0	714	4,1	16067	92,4	1217	7,0	51
	2003	18199	17596	96,7	14864	81,7	3572	20,3	11292	64,2	2732	15,5	344	12,6	1810	10,3	761	4,3	15970	90,8	1316	7,5	54
	2004	17201	16409	95,4	14017	81,5	3367	20,5	10650	64,9	2392	14,6	384	16,1	1769	10,8	847	5,2	15056	91,8	1594	9,7	52
	2005	15732	15009	95,4	12875	81,8	3328	22,2	9547	63,6	2134	14,2	298	14,0	1590	10,6	901	6,0	13597	90,6	1389	9,3	49

	2006	14325	13552	94,6	11721	81,8	3062	22,6	8659	63,9	1831	13,5	306	16,7	1567	11,6	831	6,1	12395	91,5	1364	10,1	46
	2007	13245	12635	95,4	11090	83,7	3072	24,3	8018	63,5	1545	12,2	260	16,8	1479	11,7	888	7,0	11297	89,4	1150	9,1	45
	2008	12398	11766	94,9	10322	83,3	3158	26,8	7164	60,9	1444	12,3	286	19,8	1448	12,3	893	7,6	10671	90,7	1207	10,3	43
	2009	11826	11123	94,1	9822	83,1	3095	27,8	6727	60,5	1301	11,7	298	22,9	1419	12,8	1103	9,9	10110	90,9	1002	9,0	42
	2010	11465	10782	94,0	9622	83,9	3371	31,3	6251	58,0	1160	10,8	265	22,8	1552	14,4	1281	11,9	9697	89,9	1165	10,8	41
	2011	10221	9859	96,5	8750	85,6	3384	34,3	5366	54,4	1109	11,2	217	19,6	1363	13,8	1095	11,1	8735	88,6	982	10,0	38
	2012	10288	9847	95,7	8821	85,7	3645	37,0	5176	52,6	1026	10,4	219	21,3	1360	13,8	1124	11,4	8765	89,0	984	10,0	36
	2013	9894	9455	95,6	8597	86,9	3649	38,6	4948	52,3	858	9,1	208	24,2	1328	14,0	1163	12,3	8481	89,7	1034	10,9	34
Специалисты агрономических служб (всего)	2000	41153	36756	89,3	35572	86,4	21514	5,5%	14058	38,2	1184	3,2	387	32,7	4292	11,7	1589	4,3	9670	26,3	4017	10,9	128
	2001	39828	35111	88,2	34160	85,8	20659	58,8	13501	38,5	951	2,7	362	38,1	3941	11,2	1458	4,2	9105	25,9	3267	9,3	122
	2002	38250	33476	87,5	32468	84,9	19548	58,4	12920	38,6	1008	3,0	337	33,4	3896	11,6	1401	4,2	8723	26,1	3409	10,2	114
	2003	36239	31431	86,7	30517	84,2	18481	58,8	12036	38,3	914	2,9	357	39,1	3616	11,5	1429	4,5	8226	26,2	3200	10,2	110
	2004	33085	28382	85,8	27541	83,2	16597	58,5	10944	38,6	841	3,0	326	38,8	3210	11,3	1389	4,9	7526	26,5	3203	11,3	102
	2005	31275	26581	85,0	25668	82,1	15536	58,4	10132	38,1	913	3,4	457	50,1	2917	11,0	1459	5,5	7592	28,6	3064	11,5	98
	2006	28982	24985	86,2	24103	83,2	14521	58,1	9582	38,4	882	3,5	335	38,0	2779	11,1	1308	5,2	6981	27,9	2996	12,0	95
	2007	24557	21036	85,7	20541	83,6	13121	62,4	7420	35,3	495	2,4	287	58,0	2411	11,5	1179	5,6	5334	25,4	2443	11,6	83
	2008	23433	19846	84,7	19241	82,1	12429	62,6	6812	34,3	605	3,0	284	46,9	2453	12,4	1278	6,4	4911	24,7	2365	11,9	81
	2009	22399	19200	85,7	18646	83,2	12232	63,7	6414	33,4	554	2,9	219	39,5	2392	12,5	1447	7,5	4703	24,5	2063	10,7	80
	2010	21191	18673	88,1	18130	85,6	12037	64,5	6093	32,6	543	2,9	250	46,0	2521	13,5	1527	8,2	4584	24,5	1897	10,2	78
	2011	19826	17639	89,0	17091	86,2	11536	65,4	5555	31,5	548	3,1	260	47,4	2533	14,4	1503	,5%	4563	25,9	1882	10,7	74
	2012	19272	17152	89,0	16611	86,2	11238	65,5	5373	31,3	541	3,2	211	39,0	2638	15,4	1605	9,4%	4389	25,6	1830	10,7	68
2013	18732	16459	87,9	16047	85,7	11038	67,1	5009	30,4	412	2,5	233	56,6	2508	15,2	1654	10,0	4054	24,6	1950	11,8	63	
Специалисты ветеринарной службы (всего)	2000	53373	49028	91,9	44528	83,4	17364	35,4	27164	55,4	4500	9,2	526	11,7	6430	13,1	1592	3,2	20982	42,8	4087	8,3	160
	2001	50887	46176	90,7	42647	83,8	16711	36,2	25936	56,2	3529	7,6	407	11,5	6325	13,7	1413	3,1	20481	44,4	3774	8,2	152
	2002	47930	42996	89,7	39811	83,1	15591	36,3	24220	56,3	3185	7,4	461	14,5	5859	13,6	1310	3,0	19872	46,2	3796	8,8	140
	2003	44855	40020	89,2	37096	82,7	14607	36,5	22489	56,2	2924	7,3	476	16,3	5603	14,0	1366	3,4	18693	46,7	3755	9,4	134
	2004	40518	35907	88,6	33461	82,6	13287	37,0	20174	56,2	2446	6,8	396	16,2	4984	13,9	1348	3,8	17202	47,9	3757	10,5	124
	2005	36343	32241	88,7	29907	82,3	12334	38,3	17573	54,5	2334	7,2	420	18,0	4570	14,2	1207	3,7	15621	48,5	3726	11,6	114
	2006	33387	29591	88,6	27711	83,0	11591	39,2	16120	54,5	1880	6,4	353	18,8	4210	14,2	1167	3,9	14337	48,5	3419	11,6	109
	2007	29037	25587	88,1	24162	83,2	10502	41,0	13660	53,4	1425	5,6	355	24,9	3642	14,2	979	3,8	12408	48,5	2900	11,3	97
	2008	28730	25552	88,9	23929	83,3	10651	41,7	13278	52,0	1623	6,4	310	19,1	3789	14,8	1070	4,2	12777	50,0	3164	12,4	100
	2009	25243	22443	88,9	21202	84,0	9968	44,4	11234	50,1	1241	5,5	364	29,3%	3636	16,2	1194	5,3	11073	49,3	2701	12,0	90
	2010	26329	23912	90,8	22788	86,6	11559	48,3	11229	47,0	1124	4,7	300	26,7	3830	16,0	1320	5,5	11707	49,0	2839	11,9	98
	2011	24358	22154	91,0	20620	84,7	10193	46,0	10427	47,1	1534	6,9	397	25,9	3994	18,0	1416	6,4	11340	51,2	2608	11,8	89
	2012	23589	21341	90,5	19733	83,7	9882	46,3	9851	46,2	1608	7,5	289	18,0	4163	19,5	1326	6,2	11137	52,2	2807	13,2	81
2013	23234	20762	89,4	19061	82,0	9748	47,0	9313	44,9	1701	8,2	257	15,%	4004	19,3	1469	7,1	10939	52,7	3056	14,7	75	

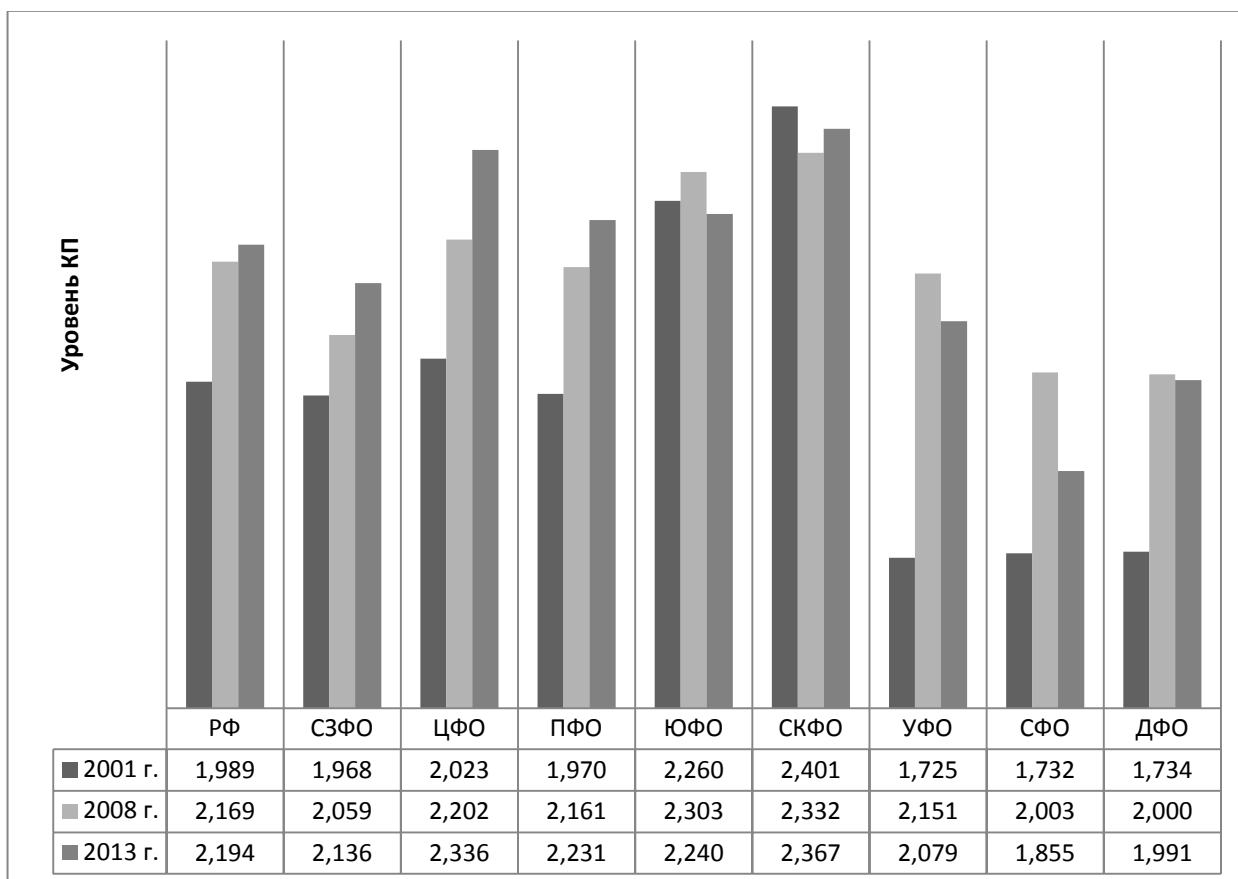
Специалисты инженерно-технологической службы (всего)	2000	75788	71302	94,1	58749	77,5	24122	33,8	34627	48,6	12553	17,6	649	5,2	4977	7,0	2172	3,0	4398	6,2	6993	9,8	211
	2001	71421	66476	93,1	55296	77,4	22814	34,3	32482	48,9	11180	16,8	950	8,5	4717	7,1	2121	3,2	4289	6,5%	6094	9,2	197
	2002	64394	59303	92,1	49168	76,4	20331	34,3	28837	48,6	10135	17,1	840	8,3	4380	7,4	1901	3,2	3646	6,1	5700	9,6	172
	2003	60485	55315	91,5	45986	76,0	19175	34,7	26811	48,5	9329	16,9	612	6,6	4103	7,4	1873	3,4	3532	6,4	5462	9,9	166
	2004	54441	49318	90,6	41438	76,1	17547	35,6	23891	48,4	7880	16,0	727	9,2	3633	7,4	1781	3,6	3386	6,9	5135	10,4	154
	2005	48899	44312	90,6	37450	76,6	16107	36,3	21343	48,2	6862	15,5	616	9,0	3216	7,3	1608	3,6	3020	6,8	4728	10,7	143
	2006	44601	40415	90,6	34480	77,3	14958	37,0	19522	48,3	5935	14,7	565	9,5	3181	7,9	1427	3,5	2973	7,4	4416	10,9	135
	2007	39604	35965	90,8	30936	78,1	14303	39,8	16633	46,2	5029	14,0	572	11,4	2850	7,9	1388	3,9	2631	7,3	3879	10,8	124
	2008	36915	33410	90,5	28935	78,4	13640	40,8	15295	45,8	4475	13,4	474	10,6	2945	8,8	1460	4,4	2541	7,6	3598	10,8	121
	2009	33565	30784	91,7	26975	80,4	13135	42,7	13840	45,0	3809	12,4	711	18,7	2864	9,3	1815	5,9	2571	8,4	3086	10,0	115
	2010	32757	30287	92,5	26811	81,8	13869	45,8	12942	42,7	3476	11,5	471	13,6	3216	10,6	1930	6,4	2806	9,3	3057	10,1	115
	2011	30563	28277	92,5	24875	81,4	12988	45,9	11887	42,0	3402	12,0	418	12,3	3398	12,0	1950	6,9	2515	8,9	2375	8,4	107
	2012	30414	28122	92,5	24942	82,0	13037	46,4	11905	42,3	3180	11,3	397	12,5	3671	13,1	1921	6,8	2606	9,3	2962	10,5	102
2013	29423	27264	92,7	24416	83,0	13061	47,9	11355	41,6	2848	10,4	352	12,%	3675	13,5	2020	7,4	2465	9,0	3037	11,1	96	
Специалисты экономической службы (всего)	2000	27170	24545	90,3	23795	87,6	15824	64,5	7971	32,5	750	3,1	323	43,1	2658	10,8	1094	4,5	19837	80,8	2085	8,5%	86
	2001	26844	23962	89,3	23266	86,7	15374	64,2	7892	32,9	696	2,9	245	35,2	2734	11,4	1107	4,6	20023	83,6	1921	8,0%	83
	2002	25926	23006	88,7	22371	86,3	14457	62,8	7914	34,4	635	2,8	284	44,7	2793	12,1	1189	5,2	19384	84,3	1970	8,6	78
	2003	24465	21514	87,9	20929	85,5	13538	62,9	7391	34,4	585	2,7	339	57,9	2650	12,3	1381	6,4	18231	84,7	2213	10,3	75
	2004	23024	19682	85,5	19264	83,7	12399	63,0	6865	34,9	418	2,1	256	61,2	2450	12,4	1377	7,0	16650	84,6	2162	11,0	72
	2005	20501	17710	86,4	17305	84,4	11385	64,3	5920	33,4	405	2,3	307	75,8	2230	12,6	1382	7,8	15104	85,3	1933	10,9	66
	2006	18535	15938	86,0	15553	83,9	10251	64,3	5302	33,3	385	2,4	269	69,9	1975	12,4	1146	7,2	13524	84,9	1859	11,7	61
	2007	16573	14727	88,9	14462	87,3	9457	64,2	5005	34,0	265	1,8	251	94,7	2006	13,6	1280	8,7	12500	84,9	1689	11,5	58
	2008	15662	13539	86,4	13227	84,5	8921	65,9	4306	31,8	312	2,3	253	81,1	2031	15,0	1302	9,6	11416	84,3	1454	10,7	55
	2009	14485	12875	88,9	12589	86,9	8585	66,7	4004	31,1	286	2,2	222	77,6	2039	15,8	1427	11,1	10606	82,4	1351	10,5	54
	2010	13557	12178	89,8	11930	88,0	8560	70,3	3370	27,7	248	2,0	195	78,6	2122	17,4	1393	11,4	10161	83,4	1252	10,3	51
	2011	12954	11838	91,4	11516	88,9	8289	70,0	3227	27,3	322	2,7	182	56,5	2089	17,6	1363	11,5	9507	80,3	1204	10,2	50
	2012	12644	11395	90,1	11128	88,0	8045	70,6	3083	27,1	267	2,3	131	49,1	2144	18,8	1393	12,2	9577	84,0	1218	10,7	46
2013	11863	10781	90,9	10580	89,2	7993	74,1	2587	24,0	201	1,9	121	60,2	2013	18,7	1420	13,2	8933	82,9	1211	11,2	42	
Специалисты бухгалтерской службы (всего)	2000	143719	141652	98,6	125009	87,0	26098	18,4	98911	69,8	16643	11,7	1701	10,2	16277	11,5	4437	3,1	130651	92,2	7366	5,2	450
	2001	140612	138320	98,4	123218	87,6	26578	19,2	96640	69,9	15102	10,9	2181	14,4	16299	11,8	4292	3,1	129663	93,7	7503	5,4	439
	2002	135942	133198	98,0	119407	87,8	25514	19,2	93893	70,5	13791	10,4	2398	17,4	15427	11,6	4311	3,2	125885	94,5	7922	5,9	419
	2003	131031	127477	97,3	114375	87,3	25618	20,1	88757	69,6	13102	10,3	2742	20,9	14937	11,7	4471	3,5	120407	94,5	8850	6,9	412
	2004	119926	116608	97,2	105151	87,7	25046	21,5	80105	68,7	11457	9,8	2727	23,8	14075	12,1	4733	4,1	109851	94,2	9946	8,5	391

	2005	110193	107217	97,3	96984	88,0	23572	22,0	73412	68,5	10233	9,%	2493	24,4	12913	12,0	5175	4,8	100422	93,7	9230	8,6	371
	2006	98631	96830	98,2	88674	89,9	23024	23,8	65650	67,8	8156	8,4	2199	27,0	11501	11,9	5023	5,2	91266	94,3	8901	9,2	348
	2007	90332	87836	97,2	80784	89,4	22544	25,7	58240	66,3	7052	8,0%	1958	27,8	10484	11,9	5340	6,1	83016	94,5	8120	9,2%	325
	2008	83016	80342	96,8	74337	89,5	22376	27,9	51961	64,7	6005	7,5	1834	30,5	9728	12,1	5387	6,7	76077	94,7	7164	8,9	311
	2009	76660	74643	97,4	69538	90,7	22518	30,2	47020	63,0	5105	6,8	1498	29,3	9083	12,2	6000	8,0	70569	94,5	6057	8,1	297
	2010	72926	71049	97,4	66232	90,8	23803	33,5	42429	59,7	4817	6,8	1540	32,0	8857	12,5	6465	9,1%	66760	94,0	5747	8,1	284
	2011	66858	65045	97,3	61070	91,3	23988	36,9	37082	57,0	3975	6,1	1160	29,2	8259	12,7	6004	9,2	59642	91,7	5552	8,5	264
	2012	64825	63163	97,4	59443	91,7	24454	38,7	34989	55,4	3720	5,9	1062	28,5	8344	13,2	6540	10,4	59024	93,4	5254	8,3	243
	2013	62362	60621	97,2	57249	91,8	24938	41,1	32311	53,3	3372	5,6	933	27,7	8008	13,2	6733	11,1	56832	93,7	5530	9,1	226
Юрисконсульты (с 2011 г. Юридическая служба)	2000	3164	2867	90,6	2701	85,4	1601	55,8	1100	38,4	166	5,8	98	59,0	738	25,7	154	5,4	1369	47,8	385	13,4	10
	2001	3283	2928	89,2	2808	85,5	1715	58,6	1093	37,3	120	4,1	82	68,3	886	30,3	140	4,8	1551	53,0	296	10,1	10
	2002	3409	3028	88,8	2919	85,6	1767	58,4	1152	38,0	109	3,6	84	77,1	1046	34,5	153	5,1	1684	55,6	365	12,1	10
	2003	3526	3210	91,0	3071	87,1	2023	63,0	1048	32,6	139	4,3	121	87,1	1137	35,4	164	5,1	1725	53,7	464	14,5	11
	2004	3446	3085	89,5	2954	85,7	1950	63,2	1004	32,5	131	4,2	109	83,2	1085	35,2	141	4,6	1715	55,6	501	16,2	11
	2005	3241	2951	91,1	2865	88,4	2012	68,2	853	28,9	86	2,9	115	133,7	1076	36,5	154	5,2	1650	55,9	454	15,4	11
	2006	3166	2862	90,4	2795	88,3	2029	70,9	766	26,8	67	2,3	81	120,9	984	34,4	130	4,5	1604	56,0	469	16,4	11
	2007	3261	2963	90,9	2857	87,6	2129	71,9	728	24,6	106	3,6	107	100,9	1064	35,9	117	3,9	1603	54,1	443	15,0	11
	2008	3238	2912	89,9	2847	87,9	2209	75,9	638	21,9	65	2,2	102	156,9	1078	37,0	120	4,1	1566	53,8	437	15,0	12
	2009	3276	3026	92,4	2932	89,5	2320	76,7	612	20,2	94	3,1	110	117,0	1122	37,1	119	3,9	1676	55,4	499	16,5	13
	2010	3216	2994	93,1	2908	90,4	2325	77,7	583	19,5	86	2,9	110	127,9	998	33,3	134	4,5	1677	56,0	416	13,9	12
	2011	3354	3136	93,5	3068	91,5	2472	78,8	596	19,0	68	2,2	77	113,2	993	31,7	158	5,0	1822	58,1	372	11,9	13
	2012	3729	3499	93,8	3436	92,1	2874	82,1	562	16,1	63	1,8	60	95,2	1039	29,7	212	6,1	2025	57,9	489	14,0	14
2013	3788	3565	94,1	3500	92,4	2961	83,1	539	15,1	65	1,8	48	73,8	1053	29,5	213	6,0	2061	57,8	492	13,8	14	
Специалисты коммерческой деятельности (с 2011 г. - Специалисты маркетинговой, коммерческой, снабженческой служб)	2000	4893	4654	95,1	3972	81,2	1761	37,8	2211	47,5	682	14,7	67	9,8	573	12,3	138	3,0	2154	46,3	442	9,5	14
	2001	4498	4272	95,0	3740	83,1	1733	40,6	2007	47,0	532	12,5	63	11,8	564	13,2	130	3,0	1950	45,6	351	8,2	13
	2002	2818	2652	94,1	2213	78,5	967	36,5	1246	47,0	439	16,6	45	10,3	304	11,5	95	3,6	1134	42,8	253	9,5	8
	2003	2531	2372	93,7	1991	78,7	889	37,5	1102	46,5	381	16,1	57	15,0	292	12,3	90	3,8	1095	46,2	253	10,7	7
	2004	2063	1889	91,6	1611	78,1	727	38,5	884	46,8	278	14,7	35	12,6	235	12,4	77	4,1	875	46,3	257	13,6	6
	2005	1589	1485	93,5	1283	80,7	591	39,8	692	46,6	202	13,6	40	19,8	197	13,3	71	4,8	643	43,3	203	13,7	5
	2006	1443	1335	92,5	1167	80,9	529	39,6	638	47,8	168	12,6	18	10,7	164	12,3	55	4,1	578	43,3	162	12,1	5
	2007	1371	1324	96,6	1137	82,9	547	41,3	590	44,6	187	14,1	28	15,0	170	12,8	41	3,1	582	44,0	138	10,4	5
	2008	1075	970	90,2	841	78,2	415	42,8	426	43,9	129	13,3	18	14,0	169	17,4	49	5,1	431	44,4	114	11,8	4
	2009	1133	1069	94,4	915	80,8	496	46,4	419	39,2	154	14,4	27	17,5	201	18,8	65	6,1	433	40,5	138	12,9	4
	2010	1225	1141	93,1	1001	81,7	547	47,9	454	39,8	140	12,3	34	24,3	278	24,4	70	6,1	559	49,0	177	15,5	4
	2011	6818	6471	94,9	4987	73,1	2673	41,3	2314	35,8	1484	22,9	139	9,4	1390	21,5	361	5,6	3952	61,1	1104	17,1	22
2012	7934	7589	95,7	5783	72,9	3375	44,5	2408	31,7	1806	23,8	130	7,%	1687	22,2	443	5,8	4820	63,5	1600	21,1	24	

	2013	8590	8079	94,1	6205	72,2	3679	45,5	2526	31,3	1874	23,2	147	7,8	1687	20,9	483	6,0	5222	64,6	1606	19,9	24
Специалисты по информацион- ным технологи-	2011	1396	1332	95,4	1253	89,8	847	63,6	406	30,5	79	5,9	66	83,5	434	32,6	33	2,5	392	29,4	182	13,7	5
	2012	2025	1922	94,9	1746	86,2	1190	61,9	556	28,9	176	9,2	67	38,1	661	34,4	75	3,9	530	27,6	286	14,9	7
	2013	2251	2075	92,2	1914	92,2	1378	66,4	536	25,8	161	7,8	69	42,9	693	33,4	74	3,6	529	25,5	243	11,7	8

**Доля руководителей, повысивших квалификацию в отчетном году в системе
дополнительного профессионального образования, %**

	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
Северо-Западный ФО	12,6	8,2	8,8	7,1	8	16,4	5,5	5,7	9,9	3,6	8,9	5,6	6,1
Центральный ФО	20,7	19,5	19,9	17,2	18,7	13,9	12,2	14,3	12,8	10,4	8,9	7,7	8,7
Приволжский ФО	25	20	26,4	19,5	17,5	20,1	10,3	14,6	16,4	18,9	14,1	11	13,3
Южный ФО	8,1	24	14	9,9	6,8	6,9	4,5	6,2	9,3	8,4	2,7	6,4	4
Северо-Кавказский ФО	8,5	10	3,1	10,8	6,6	3,2	5,8	5,3	8,2	9,9	9,5	11,6	10,3
Уральский ФО	18,7	21,8	24,6	14,8	29,2	19,7	18,5	34,3	19,2	17,5	8,7	11	11,4
Сибирский ФО	19,1	21,9	24,9	17	22,3	20,8	22	20	17,7	16,9	25	9,5	10,1
Дальневосточный ФО	1,9	8,3	6,9	2,8	2	2,6	6	6,4	1,1	2,2	2,6	1,3	0,9



Динамика уровня кадрового потенциала руководителей и специалистов по федеральным округам РФ

Группировки субъектов Российской Федерации по уровню кадрового потенциала руководителей и специалистов

2001 г.	2008 г.	2013 г.
Уровень КП до 1,5		
4	2	3
Еврейская автономная область, Ненецкий АО, Чукотский АО, Чеченская Республика	Корякский АО, Чукотский АО	Чукотский АО, Республика Хакасия, Забайкальский край
Уровень КП от 1,5 до 2		
41	24	19
Республика Алтай, Курганская область, Архангельская область, Красноярский край, Республика Хакасия, Тюменская область, Оренбургская область, Тверская область, Ханты-Мансийский АО, Омская область, Новосибирская область, Приморский край, Читинская область, Калининградская область, Иркутская область, Псковская область, Чувашская Республика, Республика Саха (Якутия), Новгородская область, Смоленская область, Томская область, Челябинская область, Республика Башкортостан, Алтайский край, Амурская область, Ярославская область, Пермская область, Брянская область, Кировская область, Кемеровская область, Хабаровский край, Ивановская область, Липецкая область, Нижегородская область, Свердловская область, Воронежская область, Костромская область, Ульяновская область, Калужская область, Республика Карачаево-Черкесия, Владимирская область	Еврейская автономная область, Смоленская область, Сахалинская область, Псковская область, Республика Хакасия, Новосибирская область, Тверская область, Забайкальский край, Пермский край, Амурская область, Камчатская область, Красноярский край, Приморский край, Калининградская область, Ненецкий АО, Новгородская область, Архангельская область, Курганская область, Свердловская область, Рязанская область, Костромская область, Алтайский край, Республика Башкортостан, Оренбургская область	Еврейская автономная область, Республика Алтай, Республика Тыва, Новосибирская область, Магаданская область, Мурманская область, Ненецкий АО, Смоленская область, Красноярский край, Камчатский край, Курганская область, Республика Коми, Свердловская область, Псковская область, Республика Башкортостан, Костромская область, Кемеровская область, Пермский край, Чеченская Республика
Уровень КП от 2 до 2,5		
30	47	48
Вологодская область, Сахалинская область, Удмуртская Республика, Астраханская область, Рязанская область, Курская область, Тульская область, Тамбовская область, Республика Коми, Камчатская область, Мурманская область, Саратовская область, Ростовская область, Пензенская область, Республика Дагестан, Краснодарский край, Республика Северная Осетия, Орловская область, Ямало-Ненецкий АО, Республика Бурятия, Республика Каре-	Омская область, Ханты-Мансийский АО, Чувашская Республика, Кировская область, Владимирская область, Кемеровская область, Пензенская область, Удмуртская Республика, Республика Алтай, Вологодская область, Ярославская область, Ульяновская область, Калужская область, Республика Татарстан, Республика Калмыкия, Тамбовская область, Республика Саха	Алтайский край, Вологодская область, Волгоградская область, Астраханская область, Рязанская область, Приморский край, Республика Саха (Якутия), Хабаровский край, Иркутская область, Омская область, Владимирская область, Челябинская область, Томская область, Тверская область, Кировская область, Республика Бурятия, Тульская область, Воронежская об-

<p>лия, Республика Марий-Эл, Самарская область, Республика Мордовия, Республика Татарстан, Республика Калмыкия, Ленинградская область, Московская область, Республика Адыгея, Белгородская область</p>	<p>(Якутия), Ивановская область, Астраханская область, Чеченская Республика, Республика Коми, Воронежская область, Ростовская область, Орловская область, Волгоградская область, Ставропольский край, Липецкая область, Ленинградская область, Мурманская область, Саратовская область, Брянская область, Республика Марий-Эл, Московская область, Нижегородская область, Томская область, Республика Дагестан, Челябинская область, Иркутская область, Хабаровский край, Ямало-Ненецкий АО, Республика Северная Осетия, Тульская область, Республика Кабардино-Балкария, Республика Адыгея, Тюменская область, Краснодарский край, Республика Карелия</p>	<p>ласть, Архангельская область, Республика Татарстан. Республика Дагестан, Пензенская область, Ленинградская область, Оренбургская область, Чувашская Республика, Амурская область, Удмуртская Республика, Саратовская область, Ростовская область, Нижегородская область, Брянская область, Орловская область, Республика Карелия, Ульяновская область, Липецкая область, Ставропольский край, Краснодарский край, Тюменская область, Московская область, Ивановская область, Ярославская область, Республика Калмыкия, г. Санкт-Петербург, Калининградская область, Новгородская область, Сахалинская область, Ямало-Ненецкий АО, Калужская область</p>
Уровень КП более 2,5		
4	8	12
<p>Ставропольский край, Волгоградская область, Республика Кабардино-Балкария, Республика Тыва</p>	<p>Курская область, Белгородская область, Республика Мордовия, Республика Карачаево-Черкесия, Республика Ингушетия, Самарская область, Республика Бурятия, Республика Тыва</p>	<p>Республика Марий-Эл, Республика Адыгея, Республика Мордовия, Республика Карачаево-Черкесия, Тамбовская область, Республика Кабардино-Балкария, Белгородская область, Республика Ингушетия, Ханты-Мансийский АО, Курская область, Самарская область, Республика Северная Осетия (Алания)</p>

Группировки субъектов Российской Федерации по уровню кадрового потенциала руководителей сельскохозяйственных организаций

2001 г.	2008 г.	2013 г.
Уровень КП до 1,5		
3	3	7
Чукотский АО, Архангельская область, Еврейская автономная область	Еврейская автономная область, Архангельская область, Республика Хакасия	Еврейская автономная область, Республика Саха (Якутия), Республика Алтай, Республика Тыва, Забайкальский край, Волгоградская область, Республика Бурятия
Уровень КП от 1,5 до 2		
7	14	12
Ненецкий АО, Республика Саха (Якутия), Амурская область, Тюменская область, Республика Тыва, Ханты-Мансийский АО, Республика Алтай	Читинская область, Республика Алтай, Кировская область, Псковская область, Тверская область, Смоленская область, Новгородская область, Пермский край, Сахалинская область, Костромская область, Республика Саха (Якутия), Амурская область, Вологодская область, Читинская область	Республика Коми, Чукотский АО, Республика Хакасия, Архангельская область, Амурская область, Костромская область, Камчатский край, Тульская область, Вологодская область, Магаданская область, Псковская область, Приморский край
Уровень КП от 2 до 2,5		
21	21	33
Камчатская область, Кировская область, Новгородская область, Ярославская область, Псковская область, Красноярский край, Костромская область, Чеченская Республика, Приморский край, Тверская область, Республика Дагестан, Нижегородская область, Калужская область, Вологодская область, Смоленская область, Ивановская область, Иркутская область, Калининградская область, Оренбургская область, Курганская область, Алтайский край	Приморский край, Чукотский АО, Ненецкий АО, Камчатская область, Красноярский край, Республика Дагестан, Ханты-Мансийский АО, Республика Марий-Эл, Ульяновская область, Ярославская область, Калужская область, Томская область, Калининградская область, Республика Коми, Астраханская область, Ивановская область, Тульская область, Чувашская Республика, Омская область, Владимирская область, Тюменская область	Смоленская область, Астраханская область, Республика Башкортостан, Иркутская область, Ненецкий АО, Пензенская область, Кировская область, Красноярский край, Курганская область, Кемеровская область, Брянская область, Нижегородская область, Тверская область, Хабаровский край, Омская область, Ярославская область, Мурманская область, Владимирская область, Пермский край, Ханты-Мансийский АО, Ульяновская область, Калининградская область, Липецкая область, Сахалинская область, Тюменская область, Томская область, Саратовская область, Чеченская Республика, Орловская область, Республика Дагестан, Рязанская область, Удмуртская Республика, Алтайский край
Уровень КП от 2,5 до 3		
30	31	26
Республика Коми, Омская	Ставропольский край,	Ростовская область, Оренбургская

<p>область, Пермская область, Ульяновская область, Чувашская Республика, Челябинская область, Орловская область, Читинская область, Республика Карачаево-Черкесия, Томская область, Новосибирская область, Тамбовская область, Ленинградская область, Астраханская область, Брянская область, Сахалинская область, Мурманская область, Владимирская область, Краснодарский край, Ростовская область, Республика Башкортостан, Хабаровский край, Республика Карелия, Липецкая область, Удмуртская Республика, Волгоградская область, Республика Северная Осетия, Саратовская область, Республика Хакасия, Рязанская область</p>	<p>Оренбургская область, Республика Башкортостан, Рязанская область, Ростовская область, Алтайский край, Волгоградская область, Мурманская область, Кемеровская область, Ямало-Ненецкий АО, Курганская область, Республика Мордовия, Воронежская область, Удмуртская Республика, Чеченская Республика, Иркутская область, Нижегородская область, Саратовская область, Тамбовская область, Липецкая область, Пензенская область, Республика Северная Осетия, Челябинская область, Республика Адыгея, Ленинградская область, Республика Ингушетия, Республика Татарстан, Республика Кабардино-Балкария, Московская область, Краснодарский край, Республика Карачаево-Черкесия</p>	<p>область, Челябинская область, Ставропольский край, Свердловская область, Краснодарский край, Калужская область, Республика Мордовия, Воронежская область, Республика Калмыкия, Новгородская область, Республика Адыгея, Республика Ингушетия, г. Санкт-Петербург, Новосибирская область, Республика Кабардино-Балкария, Республика Татарстан, Ленинградская область, Республика Карачаево-Черкесия, Курская область, Ямало-Ненецкий АО, Самарская область, Республика Карелия, Белгородская область, Московская область, Чувашская Республика</p>
Уровень КП более 3		
17	12	4
<p>Республика Мордовия, Ставропольский край, Республика Адыгея, Московская область, Воронежская область, Белгородская область, Курская область, Свердловская область, Республика Марий-Эл, Пензенская область, Республика Татарстан, Республика Калмыкия, Тульская область, Кемеровская область, Самарская область, Республика Бурятия, Ямало-Ненецкий АО, Республика Кабардино-Балкария</p>	<p>Республика Карелия, Курская область, Белгородская область, Новосибирская область, Свердловская область, Брянская область, Республика Тыва, Орловская область, Республика Калмыкия, Республика Бурятия, Самарская область, Хабаровский край</p>	<p>Тамбовская область, Республика Марий-Эл, Ивановская область, Республика Северная Осетия</p>

АНКЕТА*(Для руководителей и специалистов сельскохозяйственных предприятий)***ИССЛЕДОВАНИЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЛИЧНОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКА**

Информация, полученная в результате анализа Ваших ответов послужит основой для практических рекомендаций по повышению квалификации и совершенствованию кадровой работы в сельскохозяйственных предприятиях

Правило заполнения

Внимательно прочтите вопрос и предлагаемые к нему варианты ответов. Выберите среди них те, которые соответствуют Вашему мнению и обведите кружочком.

Сообщите, пожалуйста о себе:

1. Пол

1. Мужской
2. Женский

Возраст

1. до 20 лет
2. 20-35
3. 26-30
4. 31-40
5. 41-50
6. 51-60
7. свыше 60

3 Семейное положение

1. холост (не замужем)
2. семья (_____ чел.)

4. Образование

1. Высшее
2. Незаконченное высшее
3. Среднее профессиональное (техникум, колледж)
4. Начальное профессиональное (ПТУ, лицей)
5. Среднее общее
6. Незаконченное среднее

5. Специальность по диплому

1. Агроном
2. Зооинженер
3. Инженер-механик
4. Ветврач
5. Экономист, бухгалтер
6. _____

6. Занимаемая должность _____**7. Сколько лет работаете на данном предприятии:**

1. до одного года
2. 1-3 лет
3. 3-5 лет
4. 5-10 лет
5. свыше 10 лет

6. в т. ч. в данной должности (____ лет)
8. *На каких условиях Вы приняты на работу в данной должности*
1. По распределению
 2. Срочный контракт
 3. Бессрочный трудовой договор
 4. По конкурсу
 5. По плановому продвижению из резерва

9. Оцените по степени важности условия Вашего труда

(обведите кружочком наиболее важные – 5 баллов, средние – 4, менее важные – 3)

1	Взаимоотношения с непосредственным руководителем	3	4	5
2	<i>Условия труда</i>	3	4	5
3	<i>Надежность места работы</i>	3	4	5
4	<i>Взаимоотношения с коллегами по работе</i>	3	4	5
5	Возможность проявления самостоятельности и инициативы в работе	3	4	5
6	Соответствие работы Вашим способностям	3	4	5
7	<i>Размер заработной платы</i>	3	4	5
8	То, насколько эффективно организована работа	3	4	5
9	<i>Режим работы</i>	3	4	5
10	<i>Физическая тяжесть работы</i>	3	4	5
11	<i>Перспективы служебного роста</i>	3	4	5

10. В какой мере Вас удовлетворяет работа

1 – вполне удовлетворяет, 2- частично удовлетворяет, 3 – не удовлетворяет

1	Размер заработной платы	1	2	3
2	Процесс выполнения работы	1	2	3
3	Перспективы профессионального роста	1	2	3
4	Взаимоотношения с непосредственным руководителем	1	2	3
5	Важность выполняемой работы	1	2	3
6	Условия труда (шум, освещенность, температура)	1	2	3
7	Надежное место работы	1	2	3
8	Эффективная организация работы	1	2	3
9	Взаимоотношения с коллегами по работе		2	3
10	Возможность проявления инициативы и самостоятельности в работе	1	2	3
11	Режим работы	1	2	3
12	Полезность работы	1	2	3
13	Соответствие работы Вашим способностям	1	2	3
14	другое	1	2	3

11. Соответствует ли Ваша квалификация выполняемой работе

1. Соответствует
2. Квалификация выше чем выполняемая работа
3. Квалификация ниже чем выполняемая работа
4. Другое _____

12. Хотели бы Вы повысить уровень образования и квалификацию

1. да
2. нет
3. не знаю

13. Если Ваша квалификация соответствует требованиям выполняемой работы, то в чем ваш интерес к повышению квалификации?

- 1 занять более высокую должность
- 2 повысить свою конкурентоспособность
- 3 _____

14. Имеете ли возможность повысить уровень образования и квалификацию

1. да
 2. нет финансовых возможностей
 3. нет возможности по семейным обстоятельствам
 4. нет возможности по причине производственной загруженности
 5. администрация не направляет на повышение квалификации
 6. нет производственной необходимости
15. Когда в последний раз повышали квалификацию

1. _____

15. Хотели бы Вы получить дополнительную специальность

1. да
2. нет

16. Если «да», то в чем состоит Ваш интерес в дополнительной специальности?

1. возможность совмещения функций и повышения уровня оплаты труда
2. повышение своей конкурентоспособности
3. возможность перейти на другую работу
4. _____

14. Как часто проходите аттестацию:

1. один раз в три года
2. один раз в пять лет
3. не аттестовывался
4. _____

15. Если Вы хотите повысить квалификацию, то укажите необходимость дополнительных знаний по дисциплинам:

1. технология производства
2. экономика
3. бизнеспланирование
4. менеджмент
5. информатика
6. _____

16. Какую форму повышения квалификации считаете предпочтительной?

- 1 с отрывом от производства и выезд в учреждение ДПО
 - 2 организация занятий, семинаров в районном центре
 - дистанционные методы образования
 - выездные занятия со специалистами консультационных служб
-

17. Когда в последний раз Вы повышали квалификацию?

18. Что дало Вам повышение квалификации?.

- 1 Повысилась оплата труда
- 2 Повышение в должности
- 3 Ничего не изменилось

19. Приходится ли Вам совмещать функции работников других должностей?

- 1 да
- 2 нет

18. Приходится ли совмещать функции по другой специальности?

- 1 да
- 2 нет

20. Как используются Ваши квалификационные возможности

- 1 используются полностью
 - 2 используются не в полной мере
21. Что будет способствовать более полному использованию Вашего личного потенциала?
- 1 переход на руководящую работу
 - 2 предоставление большей оперативной самостоятельности в принятии управленческих решений
 - 3 предоставление самостоятельного участка в работе

22. Что вас привлекает и удерживает на данной работе

1. характер работы
2. уровень зарплаты
3. форма оплаты труда: *подчеркните* (сдельная индивидуальная, сдельная коллективная, повременная, с премиальными выплатами по итогам)
4. общественное признание и полезность результатов
5. возможность работать самостоятельно
6. благоприятный климат в коллективе
7. нет другой работы
8. другое _____

23. Чем не удовлетворяет Вас работа

1. Частые физические перегрузки
2. Стрессы и неврозы
3. Низкий уровень оплаты труда
4. Необоснованные нормы выработки
5. Неудобный режим работы
6. Необорудованное рабочее место
7. Несправедливое распределение зарплаты
8. Не обоснованы нормы труда
9. Другое _____

24. Какой у Вас режим работы

1. Нормированный рабочий день – часов
2. Посменная работы
3. Ненормированный рабочий день
4. Вахтовый метод
5. Гибкий график
6. Другое _____

1. По неуважительным причинам
2. По вине организаторов работы
3. По погодным условиям
4. По болезни

26. Как повлияло на Вашу работу внедрение новых техники и технологий

1. Упорядочение организации трудового процесса
2. Повышение уровня оплаты труда
3. Улучшение условий труда
4. Улучшение социально-бытовых условий
5. Улучшение расстановки на рабочих местах
6. Ничего не изменилось

27. Каково Ваше отношение к процессам интеграции предприятий (создание агрохолдингов, кооперативов, фирм)

1. Положительное
2. Отрицательное
3. Не знаю

28. Какие проблемы на Ваш взгляд возникают при создании интегрированных предприятий

29. Какие изменения произошли в предприятии при реализации Приоритетного национального проекта

1. Повышение квалификации
2. Приобретение новой техники
3. Строительство нового производственного объекта
4. Закупка племенного скота
5. Создание новых рабочих мест

30. Составлены ли в Вашем предприятии бизнес-планы развития

1. Да
2. Нет

31. Если «да», то участвовали ли Вы в их разработке и обсуждении

1. Да
2. *Нет*

32. Что является причиной неврозов и конфликтов в рабочем коллективе

1. Несогласованность действий исполнителей
2. Отсутствие необходимых материалов и инструментов
3. Неправильные распоряжения руководителя
4. Неправильная оценка Вашего труда

33. Какие меры следует принять для создания благоприятного психологического климата в коллективе

1. усилить трудовую и технологическую дисциплину
2. проводить воспитательную работу
3. усилить ответственность прогульщиков
4. самостоятельность принятия управленческих решений на закрепленном участке работы

34. Каким образом следует усилить активность и инициативность исполнителей

1. сократить количество доводимых до исполнителей оперативных вопросов
2. усилить меры материального и морального стимулирования
3. привлекать к участию в решении вопросов управления и распределения доходов
4. усилить интерес к повышению квалификации
5. другое _____

35. Имеется ли у Вас задолженность по заработной плате

1. Да
2. Нет
- 3.

36. Если «да» то за какой период времени _____

37. Используется ли у Вас натуральная оплата труда

1. Да
2. Нет

38. Ваше отношение к натуральной оплате труда

1. Положительное
2. Отрицательное

39. Если отрицательное отношение, то почему _____

40. Отметьте поощрения, которые используются по отношению к Вам и которые, по Вашему мнению, в будущем следует использовать в большей мере

	<i>ВИДЫ ПООЩРЕНИЙ</i>	Те, которые обычно применяют к Вам	Те, которые следует использовать чаще в будущем
1	<i>Премия</i>		
2	Расширение полномочий		
3	Благодарность руководителя		
4	Отгул, дополнительный отпуск		
5	Повышение по службе		
6	Занесение на доску почета		
7	Дополнительная оплата к отпуску		
8	Оплата курсов, обучения		
9	Участие в принятии управленческих решений		
10	Гибкий рабочий график		

41. Общественном производстве

1. Использование в общественном производстве личных подсобных промыслов
2. Использование личного транспорта
- 3.

42. Сколько времени Вы тратите ежедневно в личном подсобном хозяйстве (час)

43. Какие формы поддержки ЛПХ используются в Вашем предприятии

1. предоставление кормов для животных
2. Обработка огородов
3. Закупка продукции
4. Другое _____

44. Какие традиции сохраняются в Вашем предприятии

1. Коллективное празднование знаменательных дат
2. Посвящение в профессию
3. Слеты передовиков
4. Юбилеи работников
5. Другие _____

Анкета

для руководителя кадровой службы организации

Анкета предназначена для изучения работы кадровых служб и использования кадрового потенциала организации.

Сбор информации организуют руководитель предприятия и специалист кадровой службы.

Информация, полученная в результате анализа Ваших ответов, послужит основой для практических рекомендаций по совершенствованию кадровой работы в сельскохозяйственных предприятиях

Правило заполнения

Внимательно прочтите вопрос и предлагаемые к нему варианты ответов. Выберите среди них те, которые соответствуют Вашему мнению и обведите кружочком.

1. Специальность по диплому (подчеркните, допишите)

- 01. Инженер,
- 02. Агроном,
- 03. Зоотехник
- 04. Экономист
- 05. _____

2. Сколько лет Вы работаете на данном предприятии:

- 01 до одного года
- 02 1-3 лет
- 03 3-5 лет
- 04 5-10 лет
- 05 Свыше 10 лет
- 06 В том числе в данной должности (лет)

3. Ваше образование

- 01 Высшее
- 02 Незаконченное высшее
- 03 среднее профессиональное
- 04 начальное профессиональное (ПТУ, лицей)
- 05 Среднее общее (10-11 класс)
- Незаконченное среднее (8-9 кл)

4. Соответствует ли Ваша квалификация выполняемой работе

- 01 Соответствует
- 02 Квалификация выше, чем выполняемая работа
- 03 Работа не по специальности
- 04 Квалификация ниже, чем выполняемая работа

5. В какой мере Вас удовлетворяет работа ?

1 – Вполне удовлетворяет, 2- Частично удовлетворяет, 3 – Не удовлетворяет

1	Размер заработной платы	1	2	3
2	Процесс выполнения работы	1	2	3
3	Перспективы профессионального роста	1	2	3
4	Взаимоотношения с непосредственным руководителем	1	2	3
5	Важность выполняемой работы	1	2	3
6	Условия труда (шум, освещенность, температура)	1	2	3
7	Надежное место работы	1	2	3
8	Эффективная организация работы	1	2	3
9	Взаимоотношения с коллегами по работе		2	3
10	Возможность проявления инициативы и самостоятельности в работе	1	2	3
11	Режим работы	1	2	3
12	Полезность работы	1	2	3
13	Соответствие работы Вашим способностям	1	2	3
14	другое	1	2	3

6. Когда Вы повышали квалификацию в последний раз?

7. Что Вам это дало?

- 01, Повысили зарплату
- 02. все осталось без изменений
- 03. Возрос интерес к работе
- 04. _____

8.. Хотели бы Вы повысить уровень образования и квалификацию

- 01 да
- 02 нет

9. Имеете ли возможность повышать уровень образования и квалификацию

- _01 Да
- 02 Нет финансовых возможностей
- 03 Нет возможности по семейным обстоятельствам
- 04. Нет возможности по причине производственной загруженности
- 05. Администрация не направляет на повышение квалификации
- 06 Нет производственной необходимости
- 07 _____

10. По каким вопросам хотели бы расширить знания?

- 01. Рыночной экономике
- 02. Вопросам управления
- 03. Информатике
- 04. Юридическим вопросам
- 05. Трудовому законодательству
- 06. _____.

11. Хотели бы Вы получить дополнительную специальность

- 01. Да

02.Нет

12. Если «да», то в чем состоит Ваш интерес в дополнительной специальности?

01.Возможность совмещения функций и повышения уровня оплаты труда

02. Повышение своей конкурентоспособности

03. Возможность перейти на другую работу по специальности

4 _____

13. Перечислите основные должностные обязанности специалистов кадровой службы предприятия:

14. Приходится ли Вам совмещать функции других работников

01 Да, постоянно

02 Да, иногда

03.Нет

15. Какие нормативно-организационные документы имеются в кадровой службе и в хозяйстве:

01. Коллективный договор

02.Штатное расписание

03.Положение о кадровой службе

04.Должностные инструкции работников кадровой службы

05.Трудовой договор с работником

06. Положение по работе с персоналом

07.Анкета кандидата кадрового резерва

08.Положение об аттестации работников

09.Приказы о проведении аттестации

10.Порядок подготовки проведения аттестации. Графики аттестации персонала.

11.Аттестационный лист.

12. Протоколы заседания аттестационной комиссии

13.Индивидуальные планы профессионального обучения.

14.Заявка на подбор персонала внутри организации.

15.Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников предприятия.

16.Правила внутреннего трудового распорядка.

17.Акт (протокол) на аттестацию рабочих мест

18.Протокол собрания по принятию трудового договора

19

20 _____

16. Среднегодовая численность работников предприятия,

01.Всего

—

—

02. В т. ч. кадры массовых профессий

03. Специалисты

17. Численность работников по возрасту:

01. До 30 лет

02. От 30 до 50 лет

03. От 50 до 55

04. Работающие пенсионеры

18. Численность кадров по штатному расписанию, чел.

01. Специалисты

02. Кадры массовых профессий

19. Уровень образования кадров по образованию, чел:

01. Высшее образование

02. Среднее специальное образование

03. Среднее общее образование

04. Начальное образование

20. Классность механизаторов, чел:

01. 1 класс

02. 2- класс

03. не имеют классность

21. Число отработанных в году человеко-дней, всего

22. Численность уволенных работников, чел

01. Всего

02. В т.ч. рабочие

23. Количество вновь созданных рабочих мест _____

24. Наличие вакантных рабочих мест _____

25. Имеется ли возможность в предприятии занять работников в соответствии с их квалификацией течение всего года ?

01. Да,

02. Нет

26. Если нет, то по какой причине?

01. По причине сезонности выполнения работ

02. Недостаточный объем работ

03. Другое _____

27. Имеется ли возможность в предприятии занять работников в течение всего года в соответствии с требованиями рабочего места?

01. Да

02. Нет

28. Если нет, то по какой причине?

- 01. Недостаток квалифицированных работников
- 02. Избыток квалифицированных работников
- 03. Сезонный характер работ
- 04. Недостаточный объем определенного вида работ

29. Ведется ли в предприятии учет перечисленных показателей использования рабочего времени: (подчеркните выбранный ответ)

- 01. Целодневные простои рабочего времени по организационным причинам в основных структурных подразделениях:
- 02. Целодневные простои по погодным условиям:
- 3. Внутрисменные простои работников по организационным причинам.
- 04. Внутрисменные простои работников по погодным условиям
- 05. _____

30. Проводится ли отделом кадров работа по формированию резерва кадров (руководителя предприятия и среднего звена)

- 01. Да
- 02. Нет

31. Если «Да», то как формируется список резервистов?

- 01. По рекомендации руководителя
- 02. По результатам аттестации специалиста
- 04. По результатам комплексной оценки (результатов производственной деятельности, личностных качеств, организаторских способностей)
- 05. _____

32. Если при зачислении в список резерва учитывается комплексная оценка специалиста, то кем она дается?

33. Организуется ли в последующем повышение квалификации специалистов, зачисленных в резерв кадров руководителей?

- 01. Да
- 02. Нет

34. Заслушивается ли отчет резервистов о повышении квалификации?

- 01. Да
- 02. Нет

Общие сведения об организации

35. Прибыль от реализации продукции, тыс.руб. _____

36. Выручка от реализации продукции, Всего тыс.руб. _____

. в т.ч.: 01 растениеводства

02. животноводства

37. Рентабельность производства, % _____

38. Стоимость основных средств, млн.руб. _____

39.. Начислено всего средств на оплату труда за отчетный год, руб :

01 Всего _____

02 В. т. ч.: специалисты, служащие

03.Кадры массовых профессий

04 Из них механизаторы

05. В т.ч операторы в животноводстве

40. Материальные стимулы и льготы :

Виды выплат	Специалисты	Рабочие животноводства	Рабочие растениеводства
Сумма предоставленных за год материальных льгот за счет прибыли и других источников, тыс. руб., всего			
Доходы (дивиденды, проценты по акциям и вкладам работников в имущество предприятия)			
Стоимость продукции и услуг, реализованных предприятием своим работникам по льготных ценам тыс. руб.			
В т.ч. разница стоимости реализации товаров и услуг в сравнении с рыночными ценами			

**Регрессионный анализ Прогноза потребности в специалистах
агрономической службы**

Прогноз потребности в специалистах агрономической службы								
<i>Регрессионная статистика</i>								
Множественный R	0,478339							
R-квадрат	0,228808							
Нормированный R-квадрат	0,218243							
Стандартная ошибка	5,184921							
Наблюдения	75							
<i>Дисперсионный анализ</i>								
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>			
Регрессия	1	582,2578	582,2578	21,65863	1,42E-05			
Остаток	73	1962,489	26,88341					
Итого	74	2544,747						
	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	<i>Нижние 95%</i>	<i>Верхние 95%</i>	<i>Нижние 95,0%</i>	<i>Верхние 95,0%</i>
Y-пересечение	2,434059	1,37087	1,775559	0,079974	-0,29808	5,166198	-0,29808	5,166198
Посевная площадь, тыс. га	0,509845	0,109553	4,653883	1,42E-05	0,291507	0,728183	0,291507	0,728183

Регрессионный анализ Прогноза потребности в специалистах зоотехнической службы

Прогноз потребности в специалистах зоотехнической службы								
<i>Регрессионная статистика</i>								
Множественный R	0,764359							
R-квадрат	0,584244							
Нормированный R-квадрат	0,566677							
Стандартная ошибка	3,923356							
Наблюдения	75							
<i>Дисперсионный анализ</i>								
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>			
Регрессия	3	1535,784	511,9279	33,25779	1,54E-13			
Остаток	71	1092,883	15,39272					
Итого	74	2628,667						
	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	<i>Нижние 95%</i>	<i>Верхние 95%</i>	<i>Нижние 95,0%</i>	<i>Верхние 95,0%</i>
Y-пересечение	1,165734	0,971346	1,200122	0,234081	-0,77107	3,102543	-0,77107	3,102543
КРС, тыс. гол.	1,446165	0,167271	8,645662	1,06E-12	1,112637	1,779694	1,112637	1,779694
Свиньи, тыс. гол.	-0,06445	0,135567	-0,47539	0,635969	-0,33476	0,205866	-0,33476	0,205866
Птица, тыс. гол.	0,002955	0,001027	2,875694	0,005318	0,000906	0,005003	0,000906	0,005003

Регрессионный анализ Прогноза потребности в специалистах ветеринарной службы

Прогноз потребности в специалистах ветеринарной службы								
<i>Регрессионная статистика</i>								
Множественный R	0,790814							
R-квадрат	0,625387							
Нормированный R-квадрат	0,609558							
Стандартная ошибка	4,636588							
Наблюдения	75							
<i>Дисперсионный анализ</i>								
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>			
Регрессия	3	2548,126	849,3752	39,50959	3,94E-15			
Остаток	71	1526,354	21,49795					
Итого	74	4074,48						
	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-значения</i>	<i>Нижние 95%</i>	<i>Верхние 95%</i>	<i>Нижние 95,0%</i>	<i>Верхние 95,0%</i>
Y-пересечение	0,855808	1,147928	0,745524	0,458416	-1,4331	3,144713	-1,4331	3,144713
КРС, тыс. гол.	1,710837	0,197679	8,654621	1,02E-12	1,316676	2,104998	1,316676	2,104998
Свиньи, тыс. гол.	0,193086	0,160212	1,205193	0,23213	-0,12637	0,512539	-0,12637	0,512539
Птица, тыс. гол.	0,00481	0,001214	3,961208	0,000175	0,002389	0,007231	0,002389	0,007231

Регрессионный анализ Прогноза потребности в механизаторах

Прогноз потребности в механизаторах								
<i>Регрессионная статистика</i>								
Множественный R	0,67111							
R-квадрат	0,450389							
Нормированный R-квадрат	0,438939							
Стандартная ошибка	27,64934							
Наблюдения	50							
<i>Дисперсионный анализ</i>								
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>			
Регрессия	1	30070,68	30070,68	39,33452	9,63E-08			
Остаток	48	36695,32	764,4858					
Итого	49	66766						
	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>p-Значение</i>	<i>Нижние 95%</i>	<i>Верхние 95%</i>	<i>Нижние 95,0%</i>	<i>Верхние 95,0%</i>
Y-пересечение	14,136	8,688843	1,626914	0,110303	-3,33409	31,60609	-3,33409	31,60609
Посевная площадь, тыс. га	4,420881	0,704891	6,271724	9,63E-08	3,003603	5,838159	3,003603	5,838159

Регрессионный анализ Прогноза потребности в операторах машинного доения (доярках)

Прогноз потребности в доярках								
<i>Регрессионная статистика</i>								
Множественный R	0,750435							
R-квадрат	0,563153							
Нормированный R-квадрат	0,554052							
Стандартная ошибка	25,04651							
Наблюдения	50							
<i>Дисперсионный анализ</i>								
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>			
Регрессия	1	38818,04	38818,04	61,8784	3,51E-10			
Остаток	48	30111,74	627,3279					
Итого	49	68929,78						
	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	<i>Нижние 95%</i>	<i>Верхние 95%</i>	<i>Нижние 95,0%</i>	<i>Верхние 95,0%</i>
Y-пересечение	-7,02857	7,685041	-0,91458	0,364985	-22,4804	8,423245	-22,4804	8,423245
Поголовье коров, тыс. гол.	24,55334	3,12134	7,866282	3,51E-10	18,27747	30,82922	18,27747	30,82922

**Регрессионный анализ Прогноза потребности в скотниках
(животноводах)**

Прогноз потребности в животноводах								
<i>Регрессионная статистика</i>								
Множественный R	0,906119							
R-квадрат	0,821052							
Нормированный R-квадрат	0,809381							
Стандартная ошибка	47,73601							
Наблюдения	50							
<i>Дисперсионный анализ</i>								
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>			
Регрессия	3	480943,4	160314,5	70,35264	3,25E-17			
Остаток	46	104821,4	2278,727					
Итого	49	585764,8						
	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	<i>Нижние 95%</i>	<i>Верхние 95%</i>	<i>Нижние 95,0%</i>	<i>Верхние 95,0%</i>
Y-пересечение	8,358548	14,28287	0,585215	0,561263	-20,3914	37,10848	-20,3914	37,10848
КРС, тыс. гол.	17,2631	2,450998	7,043297	7,85E-09	12,3295	22,19671	12,3295	22,19671
Свины, тыс. гол.	4,10981	1,871715	2,195746	0,033192	0,342243	7,877377	0,342243	7,877377
Птица, тыс. гол.	0,151728	0,016174	9,380811	2,99E-12	0,119171	0,184285	0,119171	0,184285

Прогноз минимальной потребности в специалистах и работниках массовых профессий сельскохозяйственных организаций Калужской области на 2015 г., чел.

	Наличие	Прогноз	Дефицит	
			Число районов	Человек
Агрономическая служба	195	218	16	-66
Зоотехническая служба	206	229	16	-59
Ветеринарная служба	238	276	16	-71
Механизаторы	1581	1762	17	-369
Животноводы	2994	3409	19	-598
Операторы машинного доения	1149	1312	16	-304
Район	2011 г.	2015 г.	2015 г. к 2011 г. (+, -)	
Агрономическая служба				
Бабынинский	5	14	9	
Барятинский	6	8	2	
Боровский	11	9	-2	
Дзержинский	8	7	-1	
Думиничский	4	7	3	
Жиздринский	7	9	2	
Жуковский	13	11	-2	
Износковский	3	6	3	
Кировский	3	8	5	
Козельский	6	10	4	
Куйбышевский	4	4	0	
Людиновский	5	5	0	
Малоярославецкий	26	11	-15	
Медынский	11	11 (2011 г.)		
Мещовский	7	13	6	
Мосальский	5	7	2	
Перемышльский	12	11	-1	
Спас-Деменский	3	5	2	
Сухиничский	10	21	11	
Тарусский	2	6	4	
Ульяновский	0	6	6	
Ферзиковский	12	13	1	
Хвастовичский	7	10	3	
Юхновский	8	11	3	
Пригород	17	6	-11	
Итого	195	226	31	
Зоотехническая служба				
Бабынинский	2	17	15	
Барятинский	6	7	1	

Боровский	12	10	-2
Дзержинский	19	17	-2
Думиничский	4	8	4
Жиздринский	10	5	-5
Жуковский	19	22	3
Износковский	3	4	1
Кировский	1	6	5
Козельский	7	13	6
Куйбышевский	5	7	2
Людиновский	1	4	3
Малоярославецкий	17	11	-6
Медынский	13	13 (2011 г.)	
Мещовский	8	9	1
Мосальский	1	4	3
Перемышльский	18	15	-3
Спас-Деменский	3	4	1
Сухиничский	11	13	2
Тарусский	3	7	4
Ульяновский	0	2	2
Ферзиковский	20	16	-4
Хвастовичский	5	11	6
Юхновский	11	10	-1
Пригород	7	7	0
Итого	206	241	35
Ветеринарная служба			
Бабынинский	4	20	16
Барятинский	6	8	2
Боровский	10	12	2
Дзержинский	28	25	-3
Думиничский	6	9	3
Жиздринский	4	5	1
Жуковский	31	27	-4
Износковский	3	4	1
Кировский	1	11	10
Козельский	11	15	4
Куйбышевский	6	8	2
Людиновский	12	5	-7
Малоярославецкий	21	13	-8
Медынский	3	3 (2011 г.)	
Мещовский	5	10	5
Мосальский	1	4	3
Перемышльский	16	18	2
Спас-Деменский	6	4	-2
Сухиничский	12	15	3
Тарусский	5	9	4
Ульяновский	0	3	3
Ферзиковский	22	18	-4
Хвастовичский	3	13	10
Юхновский	12	12	0
Пригород	10	8	-2

Итого	238	280	42
Механизаторы			
Бабынинский	46	90	44
Барятинский	52	64	12
Боровский	81	65	-16
Дзержинский	168	57	-111
Думиничский	47	57	10
Жиздринский	33	65	32
Жуковский	133	90	43
Износковский	23	52	29
Кировский	52	65	13
Козельский	86	70	-16
Куйбышевский	27	45	18
Людиновский	43	46	3
Малоярославецкий	92	76	-16
Медынский	67	67 (2011 г.)	
Мещовский	55	86	31
Мосальский	26	56	30
Перемышльский	71	79	8
Спас-Деменский	24	47	23
Сухиничский	117	125	8
Тарусский	20	52	32
Ульяновский	9	51	42
Ферзиковский	111	87	-24
Хвастовичский	114	70	-44
Юхновский	51	76	25
Пригород	33	42	9
Итого	1581	1762	181
Доярки			
Бабынинский	10	103	93
Барятинский	26	42	16
Боровский	58	63	5
Дзержинский	44	68	24
Думиничский	21	48	27
Жиздринский	24	23	-1
Жуковский	142	116	-26
Износковский	14	7	-7
Кировский	40	33	-7
Козельский	71	94	23
Куйбышевский	37	40	3
Людиновский	20	22	2
Малоярославецкий	53	72	19
Медынский	62	62(2011 г.)	
Мещовский	46	52	6
Мосальский	14	25	11
Перемышльский	58	103	45
Спас-Деменский	9	11	2
Сухиничский	72	77	5
Тарусский	11	22	11
Ульяновский	5	0	-5

Ферзиковский	158	116	-42
Хвастовичский	75	62	-13
Юхновский	44	56	12
Пригород	35	35	0
Итого	1149	1312	203
Животноводы			
Бабынинский	32	200	168
Барятинский	70	78	8
Боровский	171	119	-52
Держинский	512	518	6
Думиничский	39	100	61
Жиздринский	49	54	5
Жуковский	317	353	36
Износковский	27	38	11
Кировский	148	152	4
Козельский	127	156	29
Куйбышевский	73	88	15
Людиновский	42	49	7
Малоярославецкий	136	130	-6
Медынский	134	134 (2011 г.)	
Мещовский	103	106	3
Мосальский	30	39	9
Перемышльский	141	184	43
Спас-Деменский	37	43	6
Сухиничский	131	156	25
Тарусский	29	133	104
Ульяновский	19	47	28
Ферзиковский	266	181	-85
Хвастовичский	152	142	-10
Юхновский	90	120	30
Пригород	119	88	-31
Итого	2994	3409	415