

# ЭКОНОМИКА АПК

УДК 338.431:331.108(571.15)

Н.Ф. Вернигор,  
В.В. Соломонова

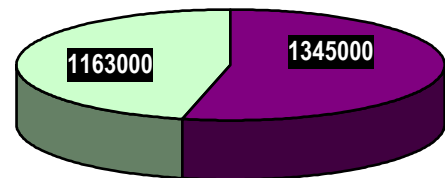
## СОСТОЯНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

**Ключевые слова:** трудовой потенциал, агропромышленный комплекс, структура занятых в экономике, экономически активное население, текучесть трудового потенциала.

Трудовой потенциал является важным ресурсом предприятия, эффективное использование возможностей которого требует индивидуальных подходов в зависимости от конкретных производственных задач, условий труда, состава работников. Изучение трудового потенциала является недостаточно исследованным вопросом при анализе предприятия, что негативно сказывается на его деятельности. Для обеспечения высокой эффективности формирования и использования трудового потенциала, совершенствования программно-целевой основы его развития мы провели исследования количественного и качественного состава работников.

Алтайский край является одним из крупнейших в России производителей и поставщиков сельскохозяйственной продукции. Агропромышленный комплекс, основа экономики края, представлен многоотраслевыми сельскохозяйственными и перерабатывающими предприятиями. Сельскохозяйственное производство специализируется на выращивании зерна, животноводстве, птицеводстве и пчеловодстве. В сельском хозяйстве трудится около пятой части населения, занятого в экономике. Численность трудового потенциала в АПК зависит от объема, сложности, трудоемкости производственных процессов, степени их механизации, автоматизации, компьютеризации [1, с. 1].

На начало 2008 г. численность населения Алтайского края составила 2508 тыс. жителей (1,8% населения России). Население Алтайского края в то время проживало в 12 городах, 7 поселках городского типа, 1609 сельских населенных пунктах. В городской местности – 53,6% населения, в сельской – 46,4% [1, с. 4]. Численность городского и сельского населения схематично представлена на рисунке 1.



■ Городское население ■ Сельское население

Рис. 1. Численность городского и сельского населения

Национальный состав населения Алтайского края представлен 120 национальностями, наиболее многочисленными из них являются русские (92%), немцы (3,0%), украинцы (2,0%), казахи (0,4%), татары (0,3%), белорусы (0,3%). Намечились положительные тенденции в развитии демографической ситуации. В 2007 г. в Алтайском крае родилось на 2615 детей больше, чем в предыдущем году, коэффициент рождаемости возрос на 10,9% [1, с. 4].

Экономически активное население (рабочую силу) в АПК Алтайского края составляют лица в возрасте, установленном для определения экономической активности населения, которые в рассматривае-

мый период считаются занятыми или безработными.

Уровень экономической активности населения Алтайского края превышает все средние показатели по Сибирскому федеральному округу в 2006 г. (общий уровень – на 0,9%; по полу: среди мужчин – на 0,6%, среди женщин – на 0,7%; по виду поселения: город – на 0,3%, село – на 3,8%).

В настоящее время данные, которыми располагает экономическая наука о процессе движения кадров, имеют несколько односторонний характер. Из общего числа проблем движения работников на предприятии более всего уделяется внимание проблемам внешнего оборота работников.

Интенсивность движения трудового потенциала характеризуется следующими показателями: коэффициентами по приему, по увольнению, текучести, сменяемости. Коэффициент сменяемости всегда совпадает с коэффициентом по приему или увольнению в зависимости от того, какой из них меньше. В результате непрерывно происходящего приема и увольнения работников состав персонала предприятия постоянно меняется. Это изменение называют оборотом кадров. При этом различают оборот кадров по приему и оборот по увольнению [2, с. 18; 3, с. 95].

Движение численности работников АПК Алтайского края (без субъектов малого предпринимательства) представлено в таблице 1 [4, с. 67; 5, с. 21].

Движение численности работников организаций АПК Алтайского края показывает, что коэффициент по приему в 2005 г. составлял 33,6%, в 2006 увеличился на 2,3 и достиг 35,9, в 2007 г. – 39,9%. С 2005 по 2007 гг. коэффициент по приему увеличился на 6,3%.

Коэффициент по приему в АПК превышает коэффициент по приему в организациях Алтайского края: в 2005 г. – на 1,1%, в 2006 – на 4,6, в 2007 г. – на 7,4%.

Коэффициент по сменяемости совпадает с коэффициентом по приему и является характеристикой изменения численности трудового потенциала в АПК.

Коэффициент по увольнению в 2005 г. – 51,6%, в 2006 г. уменьшился на 1,5 и составил 50,1%.

С 2005 по 2007 гг. коэффициент по увольнению увеличился на 6% и составил в 2007 г. 57,6%.

Коэффициент по увольнению в АПК превышает коэффициент по увольнению в организациях Алтайского края: в 2005 г. – на 14,2%, в 2006 – на 15,5, в 2007 г. – на 21,7%.

Численность принятых работников в АПК Алтайского края с 2005 по 2007 гг. уменьшилось на 7,5 тысячи человек. Численность выбывших работников сократилась на 14,5 тысячи человек. На снижение численности выбывших работников в определенной степени повлияло сокращение численности принятых работников.

В АПК текучесть трудового потенциала составила: в 2005 г. – 65,8% превысив нормальный уровень в 13,2 раза, в 2006 г. – 72%, превысив допустимое значение в 14,4 раза.

Причинами, которые обусловили высокий уровень текучести кадров в АПК, являются плохие условия труда и быта работников, низкая заработная плата, задолженность по ее выплате, неразвитая инфраструктура села. Увольнения работников по инициативе работодателей в связи с прогулами, систематическими нарушениями трудовой дисциплины незначительны.

Таблица 1

*Движение численности работников АПК Алтайского края (без субъектов малого предпринимательства)*

	Принято работников, тыс. человек			% к среднесписочной численности (коэффициент по приему)			Выбыло работников, тыс. человек			% к среднесписочной численности (коэффициент по увольнению)		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Всего	207,8	190,4	192,1	32,5	31,3	32,5	239,3	210,4	212,3	37,4	34,6	35,9
В том числе сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	37,9	33,2	30,4	33,6	35,9	39,9	58,3	46,3	43,8	51,6	50,1	57,6

Текучесть трудового потенциала снижает эффективность работы АПК. Издержки на текучесть включают в себя: потери, вызванные простоями машинно-тракторного парка и сельскохозяйственной техники, снижением качества производимой продукции, ухудшением технического обслуживания и ремонта машинно-тракторного парка и сельскохозяйственной техники, снижением выработки работников перед их увольнением с предприятия; потери из-за низкой производительности труда в период адаптации на новом рабочем месте; растущие затраты на социальную безопасность, на выплату выходных пособий, пособий по безработице, оплату промежуточных отпусков; затраты на подбор, подготовку нового персонала, оформление приема и увольнение работников.

В то же время текучесть трудового потенциала предприятия выполняет позитивные функции: перераспределение рабочей силы, квалификационно-профессионального продвижения кадров, обслуживания внешних и внутренних перемещений, вызванных развитием научно-технического прогресса, увольнения неквалифицированных и низкороботоспособных кадров. Отсутствие трудовых перемещений на предприятии, в том числе и текучесть, приводит к «окостенению» структуры коллектива.

Вынужденная неполная занятость работников организаций Алтайского края по видам экономической деятельности (без субъектов малого предпринимательства) показана в таблице 2 [4, с. 73; 5, с. 19].

На основании сведений таблицы численность работников организаций Алтайского края с 2005 по 2007 гг., работавших не-

полное время по инициативе администрации уменьшилась на 1,7%, численность работников, которым были предоставлены отпуска по инициативе администрации, снизилась на 2,1%.

В АПК Алтайского края с 2005 по 2007 гг. численность работников, работавших неполное время по инициативе администрации, сократилась на 0,9%, численность работников, которым были предоставлены отпуска по инициативе администрации, уменьшилась на 0,7%.

Численность работников сельского хозяйства, работавших неполное рабочее время по инициативе администрации, превышает аналогичные показатели по краю: в 2005 г. – на 1,5%, в 2006 – на 0,9, в 2007 г. – на 1,3%. Численность работников сельского хозяйства, которым были предоставлены отпуска по инициативе администрации, ниже аналогичных показателей по краю: в 2005 г. – на 1,6%, в 2006 – 1,3, в 2007 г. – на 0,2%.

Анализ качественного состава трудового потенциала сельского хозяйства нужен для планирования количественных и качественных потребностей в кадрах и разработки мер по эффективному формированию, использованию и развитию персонала. Данный анализ профессионально-квалификационной структуры и использования труда рабочих, специалистов и руководителей позволяет установить причины отклонения фактической численности от расчетной, изменения удельного веса специалистов с высшим и средним профессиональным образованием, высококвалифицированных рабочих от общей численности работников, их эффективного использования.

Таблица 2

*Вынужденная неполная занятость работников организаций Алтайского края по видам экономической деятельности (без субъектов малого предпринимательства)*

	Численность работников, работавших неполное рабочее время по инициативе администрации, чел.			% к среднесписочной численности			Численность работников, которым были предоставлены отпуска по инициативе администрации, чел.			% к среднесписочной численности		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Всего	17778	13361	6355	2,8	2,2	1,1	25825	18861	11059	4,0	3,1	1,9
В том числе по видам экономической деятельности: сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	3745	2877	1829	3,3	3,1	2,4	2756	1644	1305	2,4	1,8	1,7

Происходят положительные изменения в экономике Алтайского края, в частности, в сельском хозяйстве, увеличивается численность экономически активного населения, доля занятых в экономике, снижается уровень безработицы. По сравнению с городским населением в селе уровень безработицы снижается более низкими темпами.

Средний возраст экономически активного населения Алтайского края – 39,8 года, что на 1% выше показателя по округу.

Средний возраст экономически активного населения в Алтайском крае самый высокий по сравнению с регионами округа, далее идут Новосибирская область и Республика Алтай – 39,3 года, у остальных регионов средний возраст ниже 39 лет.

В распределении численности занятых в сельском хозяйстве так же, как и в экономике Алтайского края, преобладает доля возрастных групп: 40-49 лет составляет 29%, идентично количеству занятых в экономике края, 30-39 лет – 20,3%, на 3% меньше, чем в экономике края, 20-29 лет – 19,3%, что на 3,9% меньше, чем в крае, 50-59 лет – 20%, что превышает краевой уровень на 0,6%, 60-72 года составляет 6,3%, что на 3,4% выше, чем в экономике края, до 20 лет – 5,1%, что превышает краевой показатель на 2,9%. Результаты сравнения показывают, что уровень «старения» трудового потенциала в АПК выше, чем в экономике Алтайского края. Это отрицательно сказывается на работе сельскохозяйственных предприятий: снижает производительность труда, качество производимой продукции и работ, замедляет освоение новых технологий, сельскохозяйственной техники, машин и оборудования; снижает конкурентоспособность организации. Необходимо создавать условия для привлечения, закрепления и адаптации на предприятии молодых кадров. Следует использовать практический опыт и обширные знания специфики трудовой деятельности работников старшего возраста, внедрять наставничество. Только сочетание преемственности традиций, обмена опытом, делового сотрудничества с новаторством, предприимчивостью, информационным обеспечением, знанием передовых технологий и творчества молодых может значительно повысить уровень эффективности трудового потенциала предприятия.

Структура занятых в экономике Алтайского края по уровню образования представлена на рисунке 2.

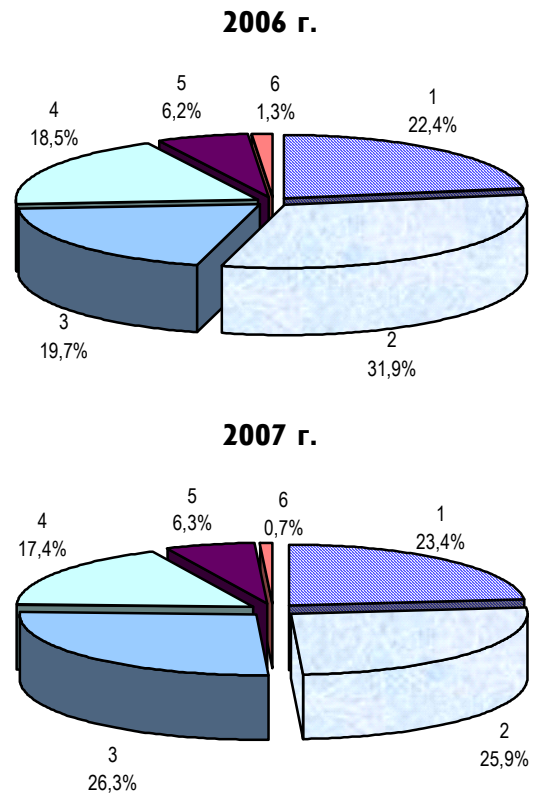


Рис. 2. Структура занятых в экономике Алтайского края по уровню образования:

- 1 – высшее и неполное высшее профессиональное;
- 4 – среднее (полное) общее;
- 2 – среднее профессиональное;
- 5 – основное общее;
- 3 – начальное профессиональное;
- 6 – начальное общее, не имеют начального общего

Среди занятых в экономике Алтайского края в 2007 г. 56,1% – городские жители. В структуре занятого населения, проживающего в городской местности, преобладали лица, имеющие высшее и неполное высшее образование (30,1%). Значительный удельный вес занимали лица со средним (26,5%) и начальным (27,0%) профессиональным образованием. Доля лиц, имеющих основное и начальное общее, не имеют начального общего, в общей численности занятых городской местности, составила 3,4%.

У сельских жителей наибольший удельный вес занимали лица со средним и начальным профессиональным образованием – 50,6%. На долю лиц с высшим профессиональным образованием приходилось всего 15,0%. Лица, имеющие основное и начальное общее, не имеющие начального общего, составили 11,5%, что в 3,4 раза выше, чем у жителей городской местности.

Распределение численности занятых в сельском хозяйстве по уровню образования выглядит следующим образом: высшее и неполное высшее профессиональное образование – 3,5%, среднее профессиональное образование – 10,9, начальное профессиональное образование – 17,4, среднее (полное) общее образование – 30,4%, основное общее, начальное общее, не имеющие начального общего образования – 54,1%.

Это свидетельствует о низком уровне образования трудового потенциала в АПК Алтайского края, не способных добиться устойчивого развития сельского хозяйства на основе повышения эффективности производства сельскохозяйственной продукции, интенсивного развития приоритетных подотраслей с использованием новых передовых технологий, машинно-тракторного парка, сельскохозяйственной техники.

Реализация мероприятий целевой программы по кадровому обеспечению АПК Алтайского края на 2001-2005 гг. позволила несколько стабилизировать ситуацию по отдельным направлениям работы с кадрами. Удалось в целом сократить сменяемость руководителей сельхозпредприятий, несколько улучшить их образовательный уровень. В 2005 г. число руководителей, имеющих высшее образование, возросло с 73 до 75%, главных специалистов – с 55 до 57%. В 2006 г. в сравнении с 2004 г. численность главных специалистов сократилось на 684 человека, руководителей и специалистов среднего звена – на 2647 человек. При этом доля руководителей сельхозпредприятий с высшим образованием сократилась на 0,9%, главных специалистов – на 0,3%. Благодаря принятым мерам по повышению ответственности руководителей хозяйств и выпускников Алтайского государственного аграрного университета за выполнение обязательств по трудоустройству молодых специалистов, обучавшихся по целевым договорам, обеспечило улучшение данного показателя: в 2004 г. трудоустроено 36% выпускников, в 2005 – 37, в 2006 – выпускников АГАУ – 40,2%, выпускников очных отделений аграрных техникумов и колледжей, обучавшихся на бюджетной основе, – 6,6%, выпускников учреждений НПО по профессии «механизатор» – 7%. Ежегодно более 1500 руководителей и специалистов различных уровней повышают свой профессиональный уровень на базе института повышения квалификации.

Вместе с тем положение трудового потенциала в АПК остается тревожным, а по ряду направлений продолжает ухудшаться. Наблюдается острая нехватка рабочих и специалистов. Несмотря на увеличение производства происходит уменьшение численности трудового потенциала. По состоянию на 1 января 2006 г. 380 должностей главных специалистов в хозяйствах края оставались вакантными. Так, в Заринском районе из 78 должностей специалистов 25 – вакантны (практически каждая третья должность). Более трети должностей главных специалистов вакантны в Ельцовском районе, в Угловском районе – каждая вторая. Ежегодно Алтайский государственный аграрный университет осуществляет выпуск 1600 специалистов. Этого количества достаточно, чтобы заполнить все вакансии. Но положение не стабилизируется.

### Выводы

В АПК Алтайского края наблюдается дефицит высококвалифицированных кадров, при этом текучесть трудового потенциала превышает допустимый уровень почти в два раза, продолжается отток рабочей силы. Результаты анализа показывают, что уровень «старения» трудового потенциала сельского хозяйства выше, чем в экономике Алтайского края, низкий уровень образования кадров. Это ведет к снижению рентабельности и конкурентоспособности сельскохозяйственных предприятий, снижает производительность труда работников и качество выполняемых работ, замедляет освоение новой сельскохозяйственной техники и передовых технологий производства. Проблема закрепления кадров в сельском хозяйстве остается нерешенной и требует разработки мер по ее устранению.

### Библиографический список

1. Алтайский край: итоги за 2007-2008 годы / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Алтайскому краю. Барнаул, 2008. 46 с.
2. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В.Р. Веснин. М.: ТК Велби; Проспект, 2007. 688 с.
3. Грибов В.Д. Экономика предприятия: учебник-практикум / В.Д. Грибов, В.П. Грузинов. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Финансы и статистика, 2006. 336 с.
4. Труд и занятость в Алтайском крае. 2002-2006: стат. сб. / Территориальный

орган Федеральной службы государственной статистики по Алтайскому краю. Барнаул, 2007. 104 с.

5. Доклад «Социально-экономическое положение Алтайского края в 2007 году»

/ Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Алтайскому краю. [www.komstat.amitel.ru](http://www.komstat.amitel.ru).



УДК 631.162:657.3

А.С. Смирнова

## УПРАВЛЕНИЕ ЗАТРАТАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ ПОСРЕДСТВОМ ТЕХНОЛОГИИ БЮДЖЕТИРОВАНИЯ

**Ключевые слова:** бюджетирование, управление затратами, стратегический целевой показатель, базовый вариант бюджета, оптимизационная модель.

Бюджетирование, являясь основой комплексного финансового планирования, позволяет провести более углубленный анализ расходов предприятия, охватывающих все стороны финансово-хозяйственной деятельности. При этом специализация основной деятельности экономического субъекта накладывает отпечаток на структуру его затрат и процесс формирования себестоимости.

Традиционные методы текущего анализа затрат позволяют выявлять тенденции изменения и резервы снижения себестоимости, но для того чтобы управлять затратами предприятия, этого недостаточно, поскольку полученные результаты отражают упущенную выгоду. Для эффективного управления хозяйствующим субъектам необходима регулярная оперативная информация, которая, поступая в центры управления затратами с минимальными потерями времени, должна быстро возвращаться в виде управленческого решения.

Проведенные нами исследования доходов и расходов ГУП ОПХ «Григорьевское» Ярославского муниципального района Ярославской области, объекта нашего исследования, за 2007 г. в разрезе отдельных видов деятельности и расходов предприятия по экономическим элементам представлены в таблице 1.

Наибольший удельный вес в выручке предприятия составляют доходы от отрасли животноводства – 88% (рис. 1). В структуре расходов по отраслям также наибольшая доля приходится на расходы животноводства – 87% (рис. 2). В структуре себестоимости по элементам (рис. 3) выделены наиболее значимые из них, каждый из которых оказывает существенное влияние на полную себестоимость и, соответственно, на финансовый результат.

В качестве стратегического целевого показателя при анализе отдельных видов деятельности мы используем показатель **чистой прибыли** предприятия. Именно изменение данного показателя напрямую зависит от изменения расходов предприятия:

$$\text{ЧП} = \text{В} - \text{А} - \text{М} - \text{З} - \text{ЕСН} - \text{ОПР} - \text{ОХР}, \quad (1)$$

где ЧП – чистая прибыль отчетного периода;

В – выручка от реализации продукции, товаров, работ, услуг;

А – амортизационные отчисления, относимые в прямые затраты;

М – основные затраты на сырье (материальные затраты);

З – заработная плата основных производственных рабочих;

ЕСН – единый социальный налог с заработной платы основных производственных рабочих;

ОПР – общепроизводственные затраты;

ОХР – общехозяйственные затраты.