

Те хозяйства, которые в более трудных природно-экономических условиях добиваются высоких производственных, экономических и финансовых показателей, вправе рассчитывать на более высокую государственную поддержку. Поэтому методика Минсельхоза РФ для ее объективности должна учитывать влияющие на результативность сельскохозяйственного предпринимательства природно-экономические факторы.

Библиографический список

1. Федеральный закон РФ «О развитии сельского хозяйства» от 29 декабря 2006 г. № 264-ФЗ.
2. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 г. № 145-ФЗ (принят ГД ФС РФ 17.07.1998 г.) (ред. от 09.05.2005 г.).
3. Методика оценки эффективности использования бюджетных средств в сельском хозяйстве / под научн. ред. члена-корр. РАСХН, проф. Г.В. Беспехотного. – Екатеринбург: УрГСХА, 2005. – 59 с.



УДК 65.9(2)32.007(571.15)

**В.Н. Чижов,
Н.В. Чижов**

АЛГОРИТМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СЕЛЬХОЗПРЕДПРИЯТИЙ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

Ключевые слова: руководитель, сельскохозяйственная организация, система профессионального сопровождения, алгоритм, обучение, квалификация, кадры.

Переход сельскохозяйственного производства к рыночным условиям хозяйствования негативно сказался на руководящих кадрах и особенно на руководителях коллективных хозяйств.

В этот период была утрачена ранее существующая система работы с ними, а отдельные ее элементы в современных условиях стали не приемлемы и не результативны. Утрачены механизмы и элементы управления этой работой, сменились формы взаимоотношений с административными органами, экономические взаимоотношения в отрасли и с государством в целом.

Следовательно, необходимо создание новой стратегии работы с руководящими кадрами АПК края, учитывающей все изменения, привнесенные рыночной экономикой.

В настоящее время учеными осуществляется поиск рациональных вариантов решения этой проблемы, изучается зарубежный опыт функционирования успешных агропромышленных и других компаний. Одним из подходов, заслуживающих

внимания, является разрабатываемая в крае Алтайским институтом повышения квалификации система профессионального сопровождения работников (СПСР АПК) [1-4].

Суть системы заключается в комплексе мероприятий организационного и технологического характера по непрерывному системному индивидуальному сопровождению Главным управлением сельского хозяйства (ГУСХ) Администрации Алтайского края и образовательными учреждениями края, разделенных специальным образом на категории работников АПК на протяжении всей их профессиональной деятельности.

Основными аспектами в создании этой системы являются:

- сбор и систематизация сведений о работниках АПК и формирование на этой основе базы данных;
- систематическая работа по обновлению и совершенствованию учебных планов и программ профессиональной переподготовки, повышения квалификации, курсов и семинаров;
- формирование педагога нового типа – консультанта-педагога для дополнительного профессионального образования в сфере сельскохозяйственного производства;

- распределение работников АПК по категориям (руководители и главные специалисты – 1-я; специалисты среднего звена – 2-я; кадры массовых профессий – 3-я);

- разбивка территории региона (края, области) на зоны и подзоны для охвата профессиональным сопровождением категорий по регионам, зонам и подзонам;

- создание баз данных по региону на руководителей и главных специалистов, по зонам – на специалистов среднего звена, по подзонам – на рабочих массовых специальностей;

- организация профессионального сопровождения по категориям в территориях;

- создание информационной и консультационной служб в регионе, а затем – в зонах и подзонах;

- разработка стратегии и тактики профессионального сопровождения работников агропромышленного комплекса региона и ее реализация.

Важной составляющей СПСР АПК является работа по сопровождению руководителей сельхозпредприятий, т.е. в СПСР АПК должна быть разработана подсистема профессионального сопровождения руководителей (ППСР), которая бы упорядочила работу с руководящими кадрами в части их подбора, подготовки и организации их непрерывного образования, обеспечивая тем самым их профессиональный рост.

Для раскрытия сущности и особенностей подсистему профессионального сопровождения руководителей сельхозпредприятий представим в виде алгоритма (рис. 1).

По определению американского ученого-идеолога вычислительной техники и информатики, профессора Стэнфордского университета Донольда Эрвина Кнута: «Алгоритм – это конечный набор правил, который определяет последовательность операций для решения конкретного множества задач и обладает пятью важными чертами: конечность, определенность, ввод, вывод, эффективность». Иными словами, это последовательность действий, направленных на получение определенного результата за конкретное число мероприятий (шагов). Рассмотрим эти шаги.

Первый шаг в формировании алгоритма системы – это сбор данных о руководителях сельхозпредприятий края и создание компьютерной базы данных. Основными из них являются: фамилия имя отчество; район; хозяйство, год рождения, наименование профессионального обра-

зовательного учреждения и год его окончания; этапы продвижения по служебной лестнице; сведения о дополнительном образовании, повышении квалификации, дата, учреждение; экономический уровень возглавляемого им хозяйства; другие сведения. Компьютерная база данных должна постоянно обновляться (не реже 1 раза в три месяца). Формирование такой базы в АИПК АПК уже завершено. На данный момент в нее входят данные о 553 действующих руководителях коллективных хозяйств края, и в настоящий момент проводится глубокий анализ этих данных.

Второй шаг – разделение всего контингента на квалификационные группы по уровню образования, опыту работы, профильности хозяйств и т.д. (рис. 2). Разделение на группы следует проводить, опираясь на базу данных, индивидуальные характеристики руководителей и психодиагностику личностных профессиональных качеств руководителя.

Третий шаг – разработка мероприятий по профессиональному сопровождению. Этот шаг нужно начинать, на наш взгляд, с оценки уровня и профильности образования каждого руководителя, определения необходимости уровня профессиональной переподготовки (если образование не профильное), повышения квалификации, стажировки и составления на основе этих данных учебных планов, графиков учебы.

Четвертый шаг – реализация учебы руководителей по сформированным группам и в соответствии с учебными планами и графиком. Определение периодичности и тематики повышения квалификации на перспективу. В АИПК уже введены в учебный процесс модульная система обучения и предпринимательский подход в обучении.

Пятый шаг – организация практических демонстрационно-обучающих мероприятий, систематических, но коротких по продолжительности. Они должны иметь практическую направленность, освещать актуальные для края на данный момент проблемы и предлагать варианты их решения.

Шестой шаг – организация информационного и консультационного сопровождения руководителей. Для этого в базу данных АИПК уже заносятся электронные адреса всех руководителей сельхозпредприятий края. Консультационная служба института ориентирует их на регулярные просмотры сайтов Минсельхоза, ГУСХ, а также организована рассылка информационных материалов на их адреса.

Созданному в крае Алтайскому краевому центру информационно-консультационного обслуживания (АКЦИКО) и консультационной службе АИПК Минсельхоза

России и ГУСХ края поручено организовать консультационное обслуживание руководителей на весь период вплоть до очередного повышения квалификации.

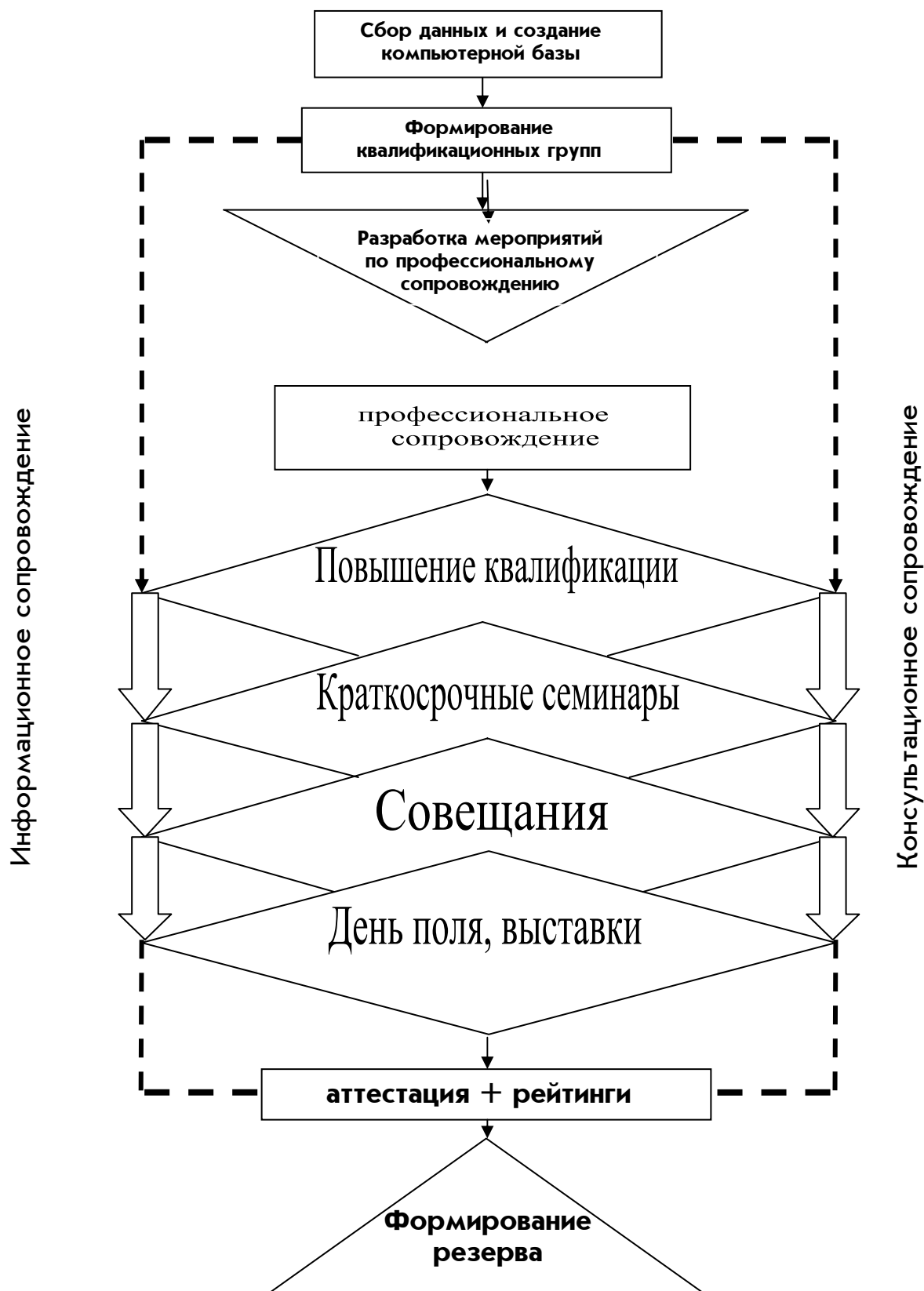


Рис. 1. Схема алгоритма подсистемы профессионального сопровождения руководителей сельхозпредприятий

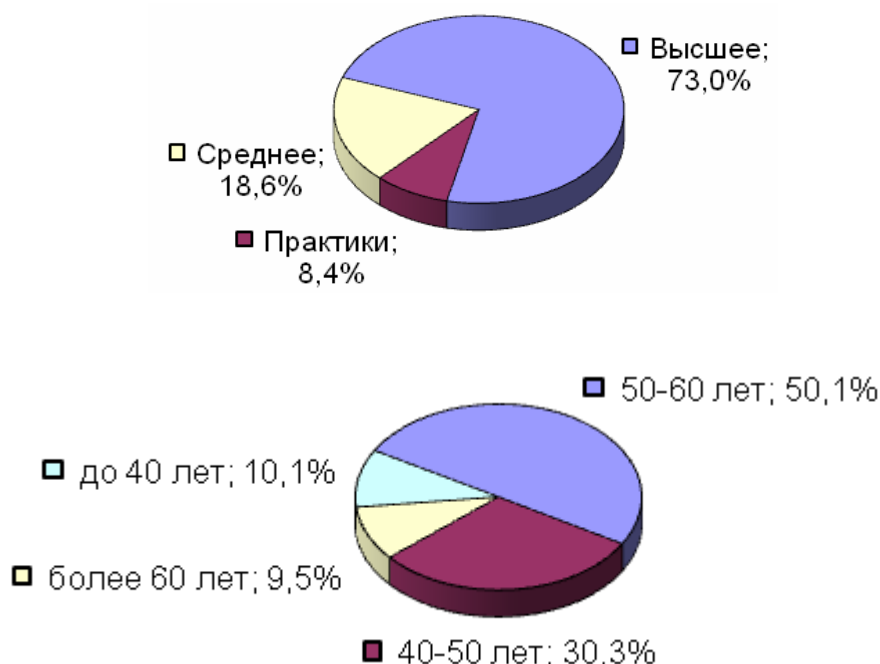


Рис. 2. Состав руководителей сельхозорганизаций Алтайского края по уровню образования и возрасту (2009 г.)

Поскольку шаги 3-6 представляют собой замкнутый цикл и будут повторяться с периодичностью 3-5 лет, то при завершении цикла необходимо проводить оценку роста квалификации руководителей.

Седьмой шаг – аттестация руководителей. В 2001-2008 гг. такая аттестация руководителей была организована ГУСХ и АИПК, но прокуратурой Алтайского края она была опротестована и приостановлена. Здесь необходима правовая проработка. Но проведение аттестации, на наш взгляд, необходимо. Порядок и формы аттестации требуют отдельной проработки.

Восьмой шаг – разработка методики рейтинговой оценки руководителей. Ежегодный рейтинговый список должен выставляться на сайте ГУСХ и может послужить отправной информацией Администрации края для целого ряда целей (отбора кадров в органы управления, организации поддержки хозяйств, подготовки стратегических программ развития и т.п.). Это мероприятие призвано морально стимулировать руководителей и формировать их имиджевую составляющую.

Девятый шаг – прогнозирование сменяемости руководителей сельхозпредприятий и формирование резерва руководителей. Эта проблема нами уже освещалась в печати ранее [4].

Координатором предлагаемой ППСР, на наш взгляд, может выступить Главное управление сельского хозяйства Алтайского края, а основным исполнителем факти-

чески уже является Алтайский институт повышения квалификации руководителей и специалистов АПК.

Система должна сопровождать каждого руководителя от момента его приема на эту должность до завершения его трудовой деятельности в этой должности, т.е. весь период.

Реализация системно и последовательно представленных шагов позволит устойчиво формировать корпус руководителей сельхозпредприятий Алтайского края и существенно повысить эффективность сельскохозяйственного производства.

Библиографический список

1. Чижов В.Н. Формирование системы профессионального сопровождения работников АПК / В.Н. Чижов, А.И. Гулейчик, Н.В. Самойлова // Научные труды академии кадровой и социальной политики АПК. – М.: Изд-во Российской Академии кадрового обеспечения АПК, 2008. – С. 193-202.
2. Чижов В.Н. Профессиональное сопровождение работников АПК в Алтайском крае / В.Н. Чижов // Сельскохозяйственные кадры и продовольственная безопасность России: матер. 25-й Всерос. науч.-произв. конф. (8-9 апреля 2009 г.). – СПб.: АМАНЗРФ, 2009. – С. 123-129.
3. Чижов В.Н. Технология профессионального сопровождения работников АПК в Алтайском крае / В.Н. Чижов // Развитие эффективной рыночной экономики и

формирование кадрового потенциала Российского агропромышленного комплекса: матер. 22-й Всерос. науч.-произв. конф. – СПб.: АМАНЗРФ, 2006. – С. 94-97.

4. Фанненштиль А.А. Формирование резерва руководителей для аграрного

сектора экономики / А.А. Фанненштиль, Н.В. Чижов // Аграрная наука – сельскому хозяйству: сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф. (17-18 марта 2010 г.). – Барнаул: Изд-во АГАУ, 2010. – Кн. 3. – С. 428-430.



УДК 336.2.027

Г.А. Гончаренко

ЭФФЕКТИВНОСТЬ СПЕЦИАЛЬНОГО НАЛОГОВОГО РЕЖИМА ДЛЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ТОВАРОПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ

Ключевые слова: *единый сельскохозяйственный налог, специальный налоговый режим, сельское хозяйство, налоговая политика.*

В последние двадцать лет сельское хозяйство России было вовлечено в процесс трансформации централизованной плановой экономики в рыночную систему, что повлекло за собой изменение целей, принципов и механизмов государственного регулирования АПК.

На одно из ведущих мест выходят косвенные методы регулирования, в частности налогообложение, которое претерпело существенные изменения [1].

В целом налогообложение в России пережило путь трансформации от унифицированного подхода для всех отраслей до создания специальных условий для отдельных секторов. Для сельского хозяйства после многих лет дискуссий был введен специальный налоговый режим – единый сельскохозяйственный налог (ЕСХН). Начиная с 2001 г. данная идея получила практическую реализацию.

Первоначально предполагалось, что в качестве налогооблагаемой базы для исчисления ЕСХН будет выступать кадастровая стоимость земельных угодий, а в качестве налоговой ставки – фиксированная сумма в рублях на 1 сопоставимый по кадастровой стоимости гектар. В течение 2001-2003 гг. пилотные проекты применения данного налога были реализованы в нескольких аграрных регионах России, при этом конкретные налоговые ставки устанавливались законами субъектов РФ.

Однако в связи с несовершенством принципов организации кадастровой оценки земельных угодий в таком варианте ЕСХН распространения не получил, а с 2004 г. был установлен в размере 6% от доходов, уменьшенных на величину расходов предприятия. Данный налоговый режим заменил целую группу сборов: налог на прибыль, налог на добавленную стоимость (НДС), налог на имущество, единый социальный налог (ЕСН) [2].

Плательщиком ЕСХН может стать только предприятие или индивидуальный предприниматель, производящий сельхозпродукцию, осуществляющий ее последующую переработку и реализацию при условии, что доля от ее продаж в общем доходе плательщика составляет не менее 70%.

Оценка целесообразности ведения ЕСХН и эффективности его практического применения может быть дана с помощью метода оценки экономической политики (policy evaluation) путем ответа на следующие вопросы: какие цели преследовало введение ЕСХН, и были ли они достигнуты; были ли данные цели достигнуты наиболее эффективным способом; какие факторы второго порядка (побочные эффекты) характеризуют практическое использование ЕСХН [3].

Учитывая существующее положение сельскохозяйственных товаропроизводителей, можно говорить о том, что введение ЕСХН преследовало достижение следующих целей: создание благоприятных условий для развития сельского хозяйства; сокращение количества налогов; упрощение учета в сельском хозяйстве; умень-