

Библиографический список

1. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество: Опыт социального прогнозирования; пер. с англ. В.Л. Иноземцева. – М.: Академия, 1999. – 956 с.
2. Калугина З.И. Вектор посткризисного развития российской деревни // Регион: экономика и социология / Рос. акад. наук, Сиб. отд-ние. – Новосибирск, 2010. – № 3. – С. 115-135.
3. Мантино Ф. Сельское развитие в Европе. Политика, институты и действующие лица на местах с 1970-х годов до наших дней / Ф. Мантино; пер. с итал. И. Храмова; Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций, Business Media of the Sole 24 Ore. – Рим: Продовольственная и сельскохозяйственная организация ООН, 2010. – 272 с.
4. Концепция федеральной целевой программы «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014-2017 годы и на период до 2020 года»: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 08.11.2012 № 2071-р // Сайт Министерства сельского

хозяйства России. – Режим доступа: <http://www.mcx.ru/documents/document/show/16518.133.htm>.

5. О развитии сельского хозяйства: Федеральный закон от 29.12.2006 № 264-ФЗ // Справочно-правовая система КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

6. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ // Справочно-правовая система КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

7. Бушмин И.А. Современная служба занятости региона: новый вектор и технологии развития: монография. – Барнаул: Изд-кий дом Барнаул, 2011. – 110 с.

Работа выполнена в рамках научно-исследовательской работы по теме «Проведение научных исследований и разработка механизма формирования балансов трудовых ресурсов в сельской местности на примере Алтайского края».



УДК 331.108:331.101.26:338.432(571.15)

**С.В. Макарычев,
Ю.Н. Назаркина**

**КАЧЕСТВО ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ СЕЛЬСКИХ ПОСЕЛЕНИЙ
И ИХ РОЛЬ В КАДРОВОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ
СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА**

Ключевые слова: кадровое обеспечение, руководители, специалисты, сельскохозяйственные организации, Алтайский край, Алтайский государственный аграрный университет, высшее образование, компетенции, практическая подготовка, трудоустройство.

В аграрных регионах одними из основных работодателей для жителей сельских поселений являются организации сферы агробизнеса. Результаты исследований показывают, что в сельских поселениях наблюдаются взаимоисключающие друг друга, на первый взгляд, явления: безработица и недостаточное обеспечение организаций рабочей

силой. Такая ситуация вызвана объективными причинами. Инновационное сельское хозяйство испытывает потребность в рабочей силе другой квалификации, что ведет к необходимости подготовки новых кадров или переподготовки имеющихся. В экономической теории это явление носит название структурной безработицы. При этом важно понимать, что кадры должны иметь не только требуемую квалификацию, но и обладать определенными личностными и профессиональными качествами. Изучая баланс трудовых ресурсов сельских территорий, мы поставили **цель** – разработать предложения по повышению обеспеченности сельскохозяйственных организаций Алтайского края качественными трудовыми ресурсами. Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи**: определить тенденции в формировании структуры занятости в сельскохозяйственном производстве; провести анализ обеспечения сельскохозяйственных организаций кадрами руководителей и специалистов; разработать рекомендации по совершенствованию их кадрового обеспечения.

Развитие сельского хозяйства содержит в себе противоречивую тенденцию: чем более оно высокоорганизовано и эффективно, тем меньше требуется рабочей силы и тем выше требования к ней. На рисунке 1 представлена динамика численности управленческих кадров в сельскохозяйственных организациях Алтайского края в 1998-2011 гг.

С 2000 г. как штатная, так и фактическая численность управленческого персонала снижалась, однако в 2009 г. наступил переломный момент и ситуация стабилизировалась. Постепенно происходит насыщение предприятий кадрами руководителей и специалистов.

Дополнительная потребность (вакансии) в кадрах руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций из года в год является стабильной и составляет около 1 тыс. чел. В относительном выражении это 5-6% от плановой потребности. Данный показатель обеспеченности кадрами, на наш взгляд, не в полной мере отражает представление об укомплектованности организаций кадрами, а лишь указывает насколько заполнены штатные должности, количество которых уменьшается из года в год на 150-200 единиц.

Нельзя оценить тенденцию уменьшения численности управленческих кадров однозначно как отрицательную. Одной из причин может быть повышение уровня автоматизации и механизации аграрного производства, применение инновационных технологий. Как отмечают О.А. Пашкевич и Н.А. Пашкевич:

«В мировом сельском хозяйстве стали широко использоваться геоинформационные технологии, многооперационные энерго-сберегающие сельскохозяйственные агрегаты, генно-инженерно-модифицированные организмы, биологически активные кормовые добавки, обеспечивающие высокую диверсификацию кормов, новые лекарственные средства для животных, методы борьбы с эпизоотиями, карантинными болезнями животных и растений и многое другое. Широкое внедрение таких технологий в сельскохозяйственное производство требует повышения качественного уровня знаний и опыта специалистов-аграриев» [1].

Другой возможной причиной уменьшения численности управленческого персонала, по нашему мнению, может быть сокращение размеров сельскохозяйственных организаций. Так, по сравнению с 2007 г. площадь сельскохозяйственных угодий в 2012 г. уменьшилась на 7,8% (12527,3 и 11546,3 тыс. га соответственно). Парк основных видов техники в сельскохозяйственных организациях также сократился. Так, в 2006 г. насчитывалось 19066 тракторов, 7227 зерноуборочных комбайнов, 2016 доильных установок и агрегатов, а на начало 2012 года эти показатели составляли, соответственно, 12341, 4376, 1582 единиц (сокращение на 35,3, 39,4 и 21,5% соответственно). Несмотря на увеличение нагрузки пашни на 1 трактор на 32,2% и площади посевов культур на 1 комбайн на 31,2 % за указанный период, увеличивается валовой сбор зерновых культур. Аналогичная тенденция наблюдается и в животноводческой отрасли по сравнению с 2006 г. в 2012 г. увеличилось производство молока на 8,9%, скота и птицы – на 38,3%. Улучшились и финансово-экономические показатели деятельности сельскохозяйственных организаций: доля безубыточных предприятий увеличилась с 68,7 до 85,0%, объем производства продукции – на 33,0%, объем выручки возрос в 2,6 раза. В среднем за шесть лет рентабельность сельскохозяйственных предприятий составила 14,5%. В 2011 г. рентабельность сельхозорганизаций составила 16,9%, что на 9,7 п.п. выше уровня 2006 г. [2].

На наш взгляд, улучшение показателей финансово-хозяйственной деятельности обусловлено более эффективным использованием ресурсов организаций, в том числе и трудовых. Это является необходимым условием выживания сельскохозяйственных товаропроизводителей в современной конкурентной среде. Повышение производительности труда определяется результатом внедрения новых ресурсосберегающих технологий, современной техники и оборудования, научных разработок в области произ-

водства и управления персоналом. Это можно в полной мере отнести и к производительности труда управленческого персонала. Но оценить эффективность кадрового обеспечения организаций только на основе количественных показателей, на наш взгляд, невозможно, требуется качественная оценка кадрового состава.

Проведенный нами анализ показал, что в сельскохозяйственных организациях Алтайского края общая обеспеченность управленческими кадрами с высшим образованием в 2011 г. составила 34,6%, со средним профессиональным – 47,6%. Данный показатель является стабильным на протяжении последних лет. Однако неудовлетворительным остается сохранение доли руководителей и специалистов, не имеющих профессионального образования (практики), – 17,8%. И хотя 7,6% из них получают профессиональное образование по заочной и вечерней формам обучения, остальные кадры не имеют соответствующего занимаемым должностям образования. Экономическое и управленческое образование имеют 87 руководителей сельскохозяйственных организаций (13,9%), 12 человек – ученую степень кандидата наук (2%), 135 человек – непрофильное образование (21,6%). Наиболее сложно складывается ситуация с обеспеченностью кадрами соответствующей квалификации среди главных

специалистов. Имеют высшее образование только 54,8% бухгалтеров, 57,0% главных зоотехников, 52,5% главных инженеров, 30,7% главных энергетиков. Среди специалистов среднего звена низкие показатели обеспеченности в следующих профессиональных группах: зоотехники, ветеринарные врачи, инженеры и энергетики.

Более серьезной и опасной тенденцией мы считаем старение управленческих кадров. Доля молодых специалистов в сельскохозяйственных организациях составила за последние 5 лет в среднем 13%. Можно с уверенностью сказать, что при относительном благополучии на сегодняшний день, в ближайшем будущем сельскохозяйственным организациям грозит нехватка кадров руководителей и специалистов в связи со сменой поколений.

Из общего числа руководителей сельскохозяйственных организаций (626 чел.) наибольший удельный вес занимает категория руководителей со стажем работы от 5 до 10 лет, на втором месте – со стажем более 10 лет, на третьем месте – со стажем от 1 года до 3 лет. Всего со стажем до 5 лет – 43% руководителей (рис. 2). Для них необходима переподготовка в сфере экономики и менеджмента, особенно для тех, кто имеет базовое инженерное, технологическое и другое образование.

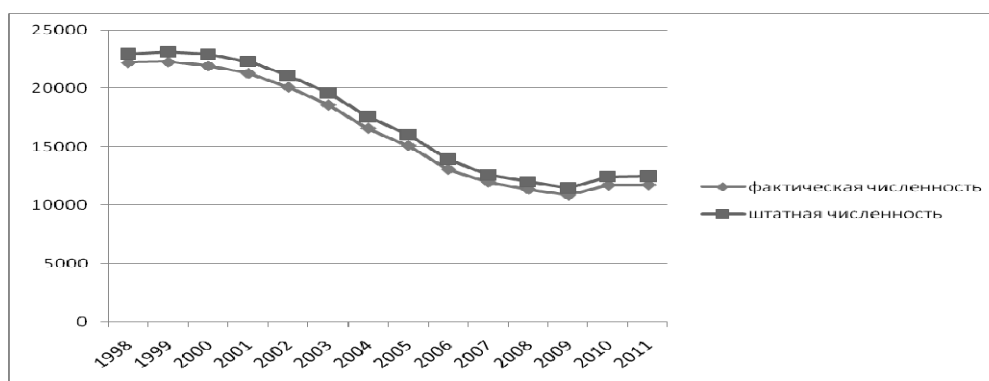


Рис. 1. Численность кадров руководителей и специалистов в сельскохозяйственных организациях Алтайского края в 1998-2011 гг., чел.

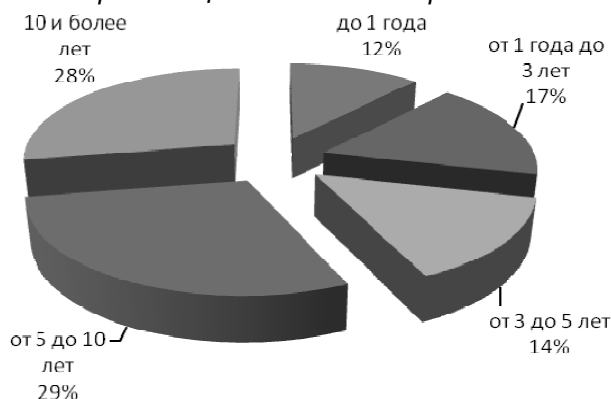


Рис. 2. Распределение руководителей сельскохозяйственных организаций Алтайского края по стажу работы в должности на 1 января 2012 г.

Главными препятствиями эффективного кадрового обеспечения являются факторы, обуславливающие нежелание выпускников работать в сельской местности. Среди них непривлекательность сельского труда, низкий уровень заработной платы, недостаточная обеспеченность жильем, неразвитость социальной инфраструктуры [3].

Нами были проанализированы условия оплаты труда и обеспечения жильем молодых специалистов в 2011 г., указанные в заявках от сельскохозяйственных организаций, сформированных Главным управлением сельского хозяйства Алтайского края (табл.). Из 172 предложений чуть более половины с предоставлением жилья. Кроме того, наблюдается пассивная позиция руководителей организаций в формировании кадрового состава. Так, на 1 января 2012 г. в сельскохозяйственных организациях Алтайского края по данным Главного управления сельского хозяйства насчитывалось 720 вакансий, однако предложений от работодателей поступило не более 200. Из них около 20% на этапе отбора не были предложены выпускникам по причине указания заработной платы ниже 5 тыс. руб. Больше всего вакансий имеется в агрономических, зооветеринарных и инженерных службах сельскохозяйственных организаций. При достаточно большом количестве вакансий, на наш взгляд, нельзя считать эти рабочие места привлекательными по уровню оплаты труда и обеспечению жильем.

Таблица

Группировка вакансий специалистов сельскохозяйственных организаций Алтайского края в 2012 г. по уровню оплаты труда

| Группы организаций по оплате труда, руб. | Вакансии главных специалистов | Вакансии специалистов |
|--|-------------------------------|-----------------------|
| 5000-7000 | 4 | 1 |
| 7001-10000 | 52 | 59 |
| 10001-12000 | 13 | 16 |
| 12001-15000 | 11 | 7 |
| 15001 и выше | 2 | 7 |
| Всего предложений | 82 | 90 |

Алтайский государственный аграрный университет является основным образовательным учреждением аграрного профиля в Алтайском крае по подготовке кадров высшей квалификации, охватывающем основные сферы АПК и управления в сельских территориях. Несбалансированность спроса и предложения на рынках образовательных услуг и труда не позволяют эффективно удовлетворять потребности сельскохозяйственных организаций в кадрах. Наблюдается недостаточная согласованность между компетенциями, востребованными работодате-

лями и компетенциями, которыми обладают выпускники вуза, прежде всего в части практической подготовки. Считаем, что от представителей бизнес-сообщества требуется изменение пассивной «выжидательной» позиции – на активную «созидательную», при которой представители работодателей непосредственно участвуют в образовательном процессе, привлекаются к участию в формировании и оценке качества освоения основных образовательных программ.

Подготовка востребованных рынком труда выпускников будет более эффективной при тесном взаимодействии региональных органов власти, вузов и работодателей. Считаем, что региональные органы власти могут содействовать созданию совместных научно-исследовательских и/или производственно-лабораторных комплексов со взаимным участием различных сторон (вуз, научно-исследовательские учреждения, бизнес-структуры) в рамках реализации государственной политики по созданию в вузах хозяйственных обществ и с целью привлечения студентов к практической и научно-исследовательской работе. Организация совместной работы с аграрным университетом по созданию системы краткосрочных стажировок преподавателей аграрного вуза в организациях АПК, государственных и муниципальных учреждениях также будет способствовать повышению их квалификации.

На наш взгляд, работодатели (непосредственно или через своих представителей в форме общественных объединений) должны быть заинтересованы в более активном взаимодействии с аграрным университетом в разработке и экспертизе условий реализации основных образовательных программ. Создание условий для полноценного прохождения студентами учебных и производственных практик в организациях АПК позволит развить у будущих специалистов-выпускников вуза востребованные компетенции, а работодателям осуществить первичный отбор потенциальных работников (сформировать кадровый резерв). Плодотворной формой взаимодействия вуза, работодателя и студентов является привлечение на взаимовыгодных условиях студентов выпускных курсов к решению актуальных научно-практических задач в конкретных предприятиях, путем заключения договоров на выполнение научно-исследовательских работ.

Для своевременной корректировки основных образовательных программ с учетом развития науки, техники, культуры, технологий и социальной сферы вузам необходимо разработать алгоритм мониторинга запросов рынка труда. Создание для студентов в стенах университета социокультур-

ной среды, максимально приближенной к условиям производственной деятельности в будущем, на наш взгляд, будет способствовать формированию общекультурных компетенций и социализации личности. Студентам необходимо переходить от заучивания знаний в аудитории к их систематизированному самостоятельному поиску, организованному преподавателем с привлечением общедоступных информационных источников, включающих непосредственное общение со специалистами-практиками. Содержание программ производственных практик должно соответствовать сути будущей профессиональной деятельности выпускников с учетом возможной вариативности производственных условий.

Проведенные нами исследования показывают, что в развитии отечественного сельского хозяйства наметились положительные тенденции по укреплению его ресурсного потенциала и повышению культуры производства. Это, на наш взгляд, является необходимым условием повышения привлекательности рабочих мест, а значит, формированию у сельской молодежи интереса к получению аграрного образования. Сельскохозяйственные организации, гарантирующие своим работникам достойное качество трудовой жизни, обеспечивают себе

прочные позиции в конкурентной борьбе за качественные трудовые ресурсы.

Библиографический список

1. Пашкевич О.А., Пашкевич Н.А. Инновационному развитию агропромышленного комплекса должна соответствовать подготовка кадров // Актуальные проблемы бизнес-образования: матер. IX Междунар. науч.-практ. конф. – Минск, 2010. – С. 45-56.
2. Экономическая энциклопедия регионов России. Алтайский край / редкол.: Ф.И. Шахмалов (гл. ред.) и др.; редкол. тома: Главное управление экономики и инвестиций Алтайского края; вступительное слово: Губернатор Алтайского края А.Б. Карлин. – М.: Экономика, 2012. – 477 с.
3. Золотарев С.В., Фанненштиль А.А., Акишина М.Л., Назаркина Ю.Н. Роль аграрного вуза в социально-экономическом развитии сельских территорий: монография. – Барнаул: Изд-во АГАУ, 2008. – 155 с.

Работа выполнена в рамках научно-исследовательской работы по теме «Проведение научных исследований и разработка механизма формирования балансов трудовых ресурсов в сельской местности на примере Алтайского края».



УДК 331.101.26(1-22)(571.15)

**М.Л. Акишина,
А.А. Фанненштиль,
Е.Ю. Лейбгам**

ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ БАЛАНСА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ТИПОВ СЕЛЬСКИХ ПОСЕЛЕНИЙ

Ключевые слова: сельское население, занятость, типы сельских поселений, виды экономической деятельности, баланс трудовых ресурсов.

Введение

Социально-экономическое развитие региона и повышение его конкурентоспособности напрямую зависят от эффективности использования имеющихся ресурсов на основе гибкого учета территориальных особенностей.

В соответствии со Стратегией социально-экономического развития Алтайского края до 2025 г. основным стратегическим ориентиром действий на региональном рынке труда является создание условий для развития эффективного рынка труда, обеспечивающего устойчивый рост качества занято-

сти и уровня жизни населения Алтайского края [1].

В условиях информатизации и глобализации изменяется спрос на рынке труда – переход от занятости в сфере производства к занятости в сфере услуг, что связано с уровнем развития производительных сил и соответствующим ему уровнем производительности труда. При этом может наблюдаться качественное и количественное несоответствие спроса и предложения рабочей силы на территориальном рынке труда, преимущественно носящее структурный характер.

Исторически сложившееся размещение производительных сил определило нахождение значительной доли трудовых ресурсов Алтайского края в сельской местности [2]. Однако сферы приложения труда сель-