

ing and Prospects for Improvement in a Tourism Organization // *Inzinerine Ekonomika – Engineering Economics*. – 2013. – Vol. 24 (1). <http://dx.doi.org/10.5755/j01.ee.24.2.1386>.

5. Морева С.Н. Туристский кластер как механизм развития сельских территорий // *Социально-экономические явления и процессы*. – 2014. – № 2 (060). – С. 86-91.

6. Полянских Е.А. Формирование туристских кластеров как инструмент развития внутреннего туризма в регионе // *Вестник Евразийской академии административных наук*. – 2013. – № 1 (22). – С. 97-105.

7. Маслиган Е.А. Модель системного описания деятельности кластера туризма и рекреации // *Austrian Journal of Humanities and Social Sciences*. – 2014. – № 1-2. – С. 154-159.

References

1. Ziyadin S.T., Moldazhanov M.B., Ziyadina S.T. *Primenenie marketingovykh instrumentov v turisticheskom biznese* // *Fundamental'nye issledovaniya*. – 2014. – № 8-5. – С. 1118-1122.

2. Ziyadin S.T., Moldazhanov M.B. *Segmentirovanie rynka kak instrument razvitiya turistich-*

eskikh uslug Vostochno-Kazakhstanskoi oblasti // *Vestnik Altaiskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta*. – 2013. – № 11 (109). – С. 127-131.

3. Ziyadin S.T. *Osobennosti vybora tselevogo rynka v turizme* // *Fundamental'nye issledovaniya*. – 2014. – № 6-5. – С. 974-977.

4. Svagzdiene B., Jasinskas E., Fominie V.B., Mikalauskas R. *The Situation of Learning and Prospects for Improvement in a Tourism Organization* // *Inzinerine Ekonomika – Engineering Economics*. – 2013. – Vol. 24 (1). <http://dx.doi.org/10.5755/j01.ee.24.2.1386>.

5. Moreva S.N. *Turistskii klaster kak mekhanizm razvitiya sel'skikh territorii* // *Sotsial'no-ekonomicheskie yavleniya i protsessy*. – 2014. – № 2 (060). – С. 86-91.

6. Polyanskikh E.A. *Formirovanie turistskikh klasterov kak instrument razvitiya vnutrennego turizma v regione* // *Vestnik Evraziiskoi akademii administrativnykh nauk*. – 2013. – № 1 (22). – С. 97-105.

7. Masligan E.A. *Model' sistemnogo opisaniya deyatel'nosti klastera turizma i rekreatsii* // *Austrian Journal of Humanities and Social Sciences*. – 2014. – Vol. 1-2. – P. 154-159.



УДК 331.108:63

И.В. Ковалева, М.В. Мерш
I.V. Kovaleva, M.V. Mersh

СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

THE STATE AND PROSPECTS OF AGRICULTURAL LABOR RESOURCES REPRODUCTION IN THE ALTAI REGION

Ключевые слова: кадры, кадровые службы, трудовые ресурсы, специалисты, сельское хозяйство, сельскохозяйственные организации, воспроизводство трудовых ресурсов.

Проводится анализ полученных данных по результатам анкетирования, проведенного среди специалистов, занимающих должности в кадровых службах сельхозорганизаций Алтайского края. Для выполнения поставленных задач в Алтайском ИПК в 2014 г. разработано и проведено анкетирование среди работников кадровых служб. Ан-

кета содержала 5 вопросов в зависимости от поставленных задач. Респондентам перед анкетированием разъяснили цель и порядок ответа на вопросы, опрос проводился обезличенно. Из полученных материалов вытекают следующие выводы: приоритетом в выборе профессии у работников кадровых служб на протяжении 2013-2014 гг. остается «работа с коллективом», а на последнем месте – оплата труда; в вопросе об участии в управлении организацией количество желающих в 2014 г. увеличилось на 35% по сравнению с 2013 г.; меняется и отношение руководства к уча-

стию кадровых служб в управлении организацией, положительное отношение увеличилось на 35% (по сравнению с 2013 г.); работать над повышением профессионального уровня работников своей организации в 2013 г. было готово 25 и потенциально готовы – 45% (если того потребует руководство), в 2014 г. ситуация улучшилась – 50% готовы и 40% потенциально готовы (если потребует руководство); благоприятными сроками для повышения профессионального уровня, по мнению респондентов, из числа работников кадровых служб как в 2013 г., так и в 2014 г. остаются зима и осень.

Keywords: *personnel, personnel services, labor resources, professionals, agriculture, agricultural organizations, labor resources reproduction.*

This work analyzes the data obtained by questionnaire surveying the professionals holding the positions in the personnel service divisions of the agricultural enterprises of the Altai Region. In 2014 the Altai Institute of Professional Development of Managers and Specialists of Agricultural Industry Complex surveyed the officers of personnel service divi-

sions. The questionnaire included 5 questions depending on the objectives. The purpose and answering procedure were explained to the respondents, the survey was impersonal. The following is concluded: the priority in choosing the occupation among the human resources officers in 2013-2014 remains a "work with the team" and the remuneration of labor is in last place; as for the question of the participation in the organization management, the number of those who wished to participate in 2014 increased by 35% compared to 2013; the attitude of the management to personnel service involvement in the organization management changed, a positive attitude increased by 35% as compared to that of 2013; 25% of the respondents were ready to improve the professional level of the employees in 2013 and 45% were potentially ready (if required by the management); in 2014 the situation improved, 50% were ready and 40% were potentially ready (if required by the management); favorable terms for professional development according to the respondents both in 2013 and in 2014 was winter and autumn.

Ковалева Ирина Валериевна, д.э.н., проф., зав. каф. товароведения и маркетинга, декан экономического фак-та, Алтайский государственный аграрный университет. Тел.: (3852) 62-39-49. E-mail: irakovaleva20051@rambler.ru.

Мерш Марина Валерьевна, аспирант, каф. экономики, управления и права, Алтайский института повышения квалификации руководителей и специалистов АПК, г. Барнаул. Тел.: (3852) 52-79-57. E-mail: aspirantura.aipk@mail.ru.

Kovaleva Irina Valeriyevna, Dr. Econ. Sci., Prof., Head, Chair of Merchandizing and Marketing, Dean, Economics Dept., Altai State Agricultural University. Ph.: (3852) 62-39-49. E-mail: irakovaleva20051@rambler.ru.

Mersh Marina Valeryevna, Post-Graduate Student, Altai Institute of Professional Development of Managers and Specialists of Agricultural Industry Complex, Barnaul. Ph.: (3852) 52-79-57. E-mail: aspirantura.aipk@mail.ru.

Введение

Социально-экономическое положение большинства сельскохозяйственных организаций и особенности сельскохозяйственного производства не позволяют ожидать большого притока инвестиций в ближайшее время. По предварительной оценке Главного управления сельского хозяйства в 2014 г. в Алтайском крае погибло свыше 500 тыс. га сельскохозяйственных культур, ущерб по прямым затратам составил около 1,5 млрд руб. Поэтому в соответствии с федеральным и краевым законодательством 58 районов Алтайского края введены в режим чрезвычайного положения, сложившаяся обстановка влечет колоссальные материальные потери в хозяйствах края [1].

Вместе с тем за прошедшие пятнадцать лет (1998-2013 гг.) [2] в силу различных причин (падение объемов производства, неудовлетворенность социально-экономическими условиями, обострение демографической ситуации) произошло сокращение специалистов, занятых в сельскохозяйственном производстве, и ухудшился их качественный состав (профессиональный уровень). Но реализация стратегии социально-экономического разви-

тия региона невозможна без обеспечения производства соответствующими кадровыми ресурсами.

Цель – определение состояния воспроизводства трудовых ресурсов в Алтайском крае в 2013-2014 гг. и перспектив дальнейшего их развития. В Алтайском ИПК проводилось анкетирование слушателей, занимающих должности в кадровых службах сельхозорганизаций Алтайского края с целью определения проблем эффективного использования трудовых ресурсов на предприятиях АПК.

В наиболее общем виде социологическое исследование можно определить как систему логически последовательных методологических, методических и организационно-технических процедур, связанных между собой единой целью, – получение достоверных данных об изучаемом явлении или процессе, тенденциях и противоречиях их развития, чтобы эти данные могли быть использованы для приращения научного знания или в практике управления общественной жизнью.

Опрос – самый распространенный метод сбора первичной информации. В каждом случае опрос предполагает обращение к непосредственному участнику и нацелен на

те стороны процесса, которые мало поддаются или не поддаются вообще прямому наблюдению. Опрос незаменим, когда речь идет об исследовании тех содержательных характеристик общественных, групповых и межличностных отношений, которые скрыты от внешнего глаза и дают о себе знать лишь в определенных условиях и ситуациях.

Существует две основных разновидности социологического опроса: анкетирование и интервьюирование. Анкетирование осуществляется путем опосредованного общения исследователя и респондента. Различают следующие виды анкетирования: по способу общения между исследователем и опрашиваемым – прессовый; почтовый (рассылают анкеты по почте) и раздаточный (анкетер раздает их группе респондентов) [3]. В данном исследовании использован третий вариант, в этом случае (очное анкетирование) анкетер выступал в качестве инструктора по заполнению анкет, раздатчика анкет, однако анкета заполнялась респондентом самостоятельно. По уровню стандартизации анкетирование в данном исследовании – частично стандартизовано (то есть включает закрытые и полузакрытые вопросы).

Известно, что такой метод опроса, как анкетирование имеет как достоинства (оперативность, экономия средств и времени и др.), так и недостатки, связанные с субъективностью получаемой информации, ее достоверностью и т. д. Поэтому анкетирование необходимо сочетать с другими методами сбора первичной информации.

Экспериментальная часть

Респондентам перед анкетированием разъяснили цель и порядок ответа на вопросы, опрос проводился обезличенно.

1. На вопрос «Что Вас привлекло в должности?» в 2013 г. 50% респондентов выбрали вариант «работа с коллективом», 40% предложили свой вариант ответа, среди которых были: «отсутствие другой работы», «стабильность», «совмещение обязанностей»; только 10% выбрали вариант «оплата труда». В 2014 г. вариант «работа с коллективом» отметили уже 60% респондентов, 30% имели свой вариант ответа и также лишь 10% выбрали вариант «оплата труда» (табл. 1).

Таблица 1

Что Вас привлекло в должности (кадровая служба)?		
Ответ	2013 г., %	2014 г., %
Работа с коллективом	50	60
Свой вариант	40	30
Оплата труда	10	10

2. Если в 2013 г. на вопрос «Хотели бы Вы принимать участие в управлении организацией?» только 15% ответили утвердительно, 75% респондентов ответили «только в реше-

нии общеколлективных вопросов», 10% – отрицательно, то в 2014 г. уже 50% из опрошенных работников кадровых служб желали бы принимать участие в управлении организацией, 20% – только в решении общеколлективных вопросов и 30% – не желают (табл. 2).

Таблица 2

Хотели бы Вы принимать участие в управлении организацией?		
Ответ	2013 г., %	2014 г., %
Да	15	50
Только в решении общеколлективных вопросов	75	20
Нет	10	30

3. Тогда же был поставлен вопрос об «Отношении руководства к участию начальника кадровой службы в управлении организацией», в 2013 г., по мнению респондентов, 50% руководителей относятся нейтрально, 45% – положительно и только 5% – отрицательно. Интересно, что в 2014 г. положительное отношение руководства у 80%, нейтральное – у 20% и ни одного отрицательного ответа (табл. 3).

Таблица 3

Отношение руководства к участию начальника кадровой службы в управлении организацией		
Ответ	2013 г., %	2014 г., %
Положительное	45	20
Нейтральное	50	80
Отрицательно	5	-

4. Деятельность по повышению профессионального уровня сотрудников организации во многом зависит от кадровой службы, в идеале это своевременное планирование, уведомление и контроль работников по посещению курсов повышения квалификации, краткосрочных семинаров и тренингов. Респондентам из числа работников кадровых служб был задан вопрос «Готовы ли Вы работать с сотрудниками своей организации над повышением их профессионального уровня?». В 2013 г. положительно на этот вопрос ответили 25% респондентов, 45% – «если того потребует руководство», 30% – «не готовы». В 2014 г. ситуация, на наш взгляд, улучшилась, 50% работников кадровых служб при анкетировании ответили, что «готовы», 40% – «если потребует руководство» и лишь 10% – «не готовы».

Таблица 4

Готовы ли Вы работать с сотрудниками своей организации над повышением их профессионального уровня?		
Вопрос	2013 г., %	2014 г., %
Положительно	25	50
Если того потребует руководство	45	40
Не готовы	30	10

5. Наиболее благоприятными сроками для прохождения курсов и семинаров по повышению квалификации в 2013 г. 45% респондентов считают зиму, 25% – осень, 20 и 10% – весну и лето соответственно. В 2014 г. также большинство (80%) выбрали наиболее благоприятным временем зиму и 20% – осень, весна и лето остались не выбранными (табл. 5).

Таблица 5

Наиболее благоприятными сроками для прохождения курсов и семинаров по повышению квалификации		
Ответ	2013 г., %	2014 г., %
Зима	45	80
Осень	25	20
Весна	20	-
Лето	10	-

Выводы

Из полученных материалов вытекают следующие выводы:

1. Приоритетом в выборе профессии у работников кадровых служб на протяжении 2013-2014 гг. остается «работа с коллективом», а на последнем месте – оплата труда.

2. В вопросе об участии в управлении организацией количество желающих в 2014 г. увеличилось на 35% по сравнению с 2013 г.

3. Меняется и отношение руководства к участию кадровых служб в управлении организацией, положительное отношение увеличилось на 35% (по сравнению с 2013 г.).

4. Работать над повышением профессионального уровня работников своей организации в 2013 г. было готово 25% и потенциально готовы 45% (если того потребует руководство). В 2014 г. ситуация улучшилась: 50% готовы и 40% потенциально готовы (если потребует руководство).

5. Благоприятными сроками для повышения профессионального уровня, по мнению респондентов, из числа работников кадровых служб как в 2013 г., так и в 2014 г. остаются зима и осень.

Заключение

При формировании подходов по воспроизводству трудовых ресурсов сельскохозяйственных организаций нужно учитывать, что высококвалифицированные кадры, удовлетворяющие требованиям рынка труда, являются одним из важных стратегических факторов экономического развития сельскохозяйственной организации.

Библиографический список

1. Главное управление сельского хозяйства Алтайского края altagro22.ru.

2. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики akstat.gks.ru.

3. Большой экономический словарь / ред. А.Н. Азрилиян. – Изд. 6-е, доп. – М.: Институт новой экономики, 2004. – 1376 с.

4. Балыхин Г.А. Управление развитием образования. Организационно-экономический аспект. – М., 2003. – 218 с.

5. Варцев Д.А., Ухоботов В.В. Рабочие кадры сельского хозяйства и их воспроизводство // Нива Поволжья. – 2009. – № 2. – С. 101-106.

6. Кузнецова Т.М. Формирование эффективной кадровой политики в организациях АПК: монография. – Орел: Изд-во ОрелГАУ, 2010.

7. Можяев Е.Е., Гагарин А.С. Пути совершенствования системы подготовки кадров для предприятий АПК // Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. – 2011. – № 7. – С. 22-26.

8. Чечушкова М.А. Кадровый менеджмент: курс лекций / НРИПК АПК. – Новосибирск, 2005. – Ч. 1. – 108 с.

References

1. Glavnoe upravlenie sel'skogo khozyaistva Altaiskogo kraya. altagro22.ru.

2. Territorial'nyi organ Federal'noi sluzhby gosudarstvennoi statistiki. akstat.gks.ru.

3. Bol'shoi ekonomicheskii slovar': red. Azriliyan A.N.; izd. 6-e, dop. – M.: Institut no-voi ekonomiki, 2004. – 1376 s.

4. Balykhin G.A. Upravlenie razvitiem obrazovaniya. Organizatsionno-ekonomicheskii aspekt. – M., 2003. – 218 s.

5. Vartsev D.A., Ukhobotov V.V. Rabochie kadry sel'skogo khozyaistva i ikh vosproizvodstvo // Niva Povolzh'ya. – 2009. – № 2. – S. 101-106.

6. Kuznetsova T.M. Formirovanie effektivnoi kadrovoi politiki v organizatsiyakh APK: monografiya. – Orel: Izd-vo Orel GAU, 2010.

7. Mozhaev E.E., Gagarin A.S. Puti sovershenstvovaniya sistemy podgotovki kadrov dlya predpriyatii APK // Vestnik kadrovoi politiki, agrarnogo obrazovaniya i innovatsii. – 2011. – № 7. – S. 22-26.

8. Chechushkova M.A. Kadrovyy menedzhment: Kurs lektsii. / NRIPK APK. – Novosibirsk, 2005. – Chast' 1. – 108 s.

