

регионов. Среди основных факторов, оказывающих неблагоприятное влияние на развитие края и уровень жизни его населения, можно выделить следующие: агропромышленная направленность экономики края; низкий уровень оплаты труда в большинстве секторов занятости; высокая дифференциация населения по доходам; отсутствие перспектив для развития энергодобывающих отраслей народного хозяйства; затяжной спад промышленного производства.

В то же время относительно других агропромышленных регионов Алтайский край отстает, главным образом, по следующим причинам: недостаточно эффективное использование природных ресурсов, имеющихся в крае; высокий уровень безработицы; недоиспользование туристических возможностей края; повышенный инвестиционный риск; неэффективность системы поддержки малого и среднего предпринимательства (особенно крестьянско-фермерских хозяйств).

#### Выводы

Все вышеперечисленные причины обусловили заметно более глубокий, чем в целом по России, кризис экономики. На наш взгляд, в современных экономических условиях именно неэффективность системы поддержки малого предпринимательства имеет определяющее значение для регулирования уровня жизни в регионе.

В целом, благодаря развитию данной системы можно решить ряд следующих приоритетных для края задач: борьба с безработицей (в том числе в сельской местности); насыщение рынка потреби-

тельских товаров и услуг за счет развития соответствующих производств; достижение высокой конкурентоспособности местной продукции (прежде всего на региональном рынке); сохранение и развитие имеющегося интеллектуального и инновационного потенциала; поощрение конкуренции и преодоление монополизма отдельных хозяйствующих субъектов на местном рынке (формирование конкурентной среды).

Таким образом, исследование показало, что меры государственной политики в области уровня жизни населения должны быть направлены на устранение барьеров развития малого и среднего бизнеса в аграрном, туристском секторе и в сфере услуг; на увеличение инвестиционной привлекательности региона. Эти меры позволят создать новые рабочие места, сократить безработицу, увеличить денежные доходы населения, что позволит существенно повысить уровень жизни в Алтайском крае как в городе, так и на селе.

#### Библиографический список

1. <http://vcug.ru> (Всероссийский центр уровня жизни).
2. [www.gks.ru](http://www.gks.ru) (Федеральная служба государственной статистики России).
3. <http://ak.gks.ru> (Территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Алтайскому краю).
4. Региональная программа защиты интересов малого бизнеса в Алтайском крае // [www.alttpp.ru/report/projects/cipe/page923/index.html](http://www.alttpp.ru/report/projects/cipe/page923/index.html).
5. [www.raexpert.ru/database/regions/altai\\_ter/](http://www.raexpert.ru/database/regions/altai_ter/) (Рейтинговое агентство Эксперт).



УДК 631.158:658.3

**В.В. Чегодаев,  
Н.В. Чижов**

### К ВОПРОСУ О ФОРМИРОВАНИИ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРЕДПРИЯТИЙ АПК В АЛТАЙСКОМ КРАЕ

**Ключевые слова:** агропромышленный комплекс, руководители сельхозпредприятий, руководители районных органов управления АПК, кадровый потенциал, анкетирование, респондент, кадро-

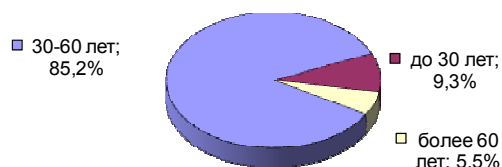
вый резерв, резервист, контингент, стажировка.

Для успешного развития агропромышленного комплекса Алтайского края нуж-

ны квалифицированные, способные эффективно работать в рыночных условиях кадры специалистов и особенно руководителей. Именно им придется решать поставленные правительством задачи по переводу АПК края на инновационный путь развития. Им предстоит реализовывать принятые целевые программы.

Однако кадровый потенциал края в сфере агропромышленного комплекса в последние годы снижается. При этом падает и образовательный уровень, а соответственно, и профессионализм руководителей АПК. Доля их за указанный период сократилась в 2 раза, а темпы старения (доля лиц пенсионного возраста) в 2007 г. составила 5,3% [1].

По Российской Федерации 2005 г.



По Алтайскому краю 2009 г.

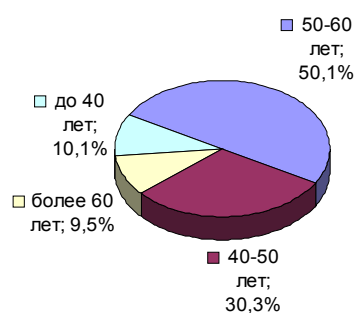


Рис. 1. Возрастной состав руководителей сельхозпредприятий в России и Алтайском крае

Поэтому, на наш взгляд, для устойчивого роста производства необходима определенная работа с его руководящими кадрами. И чем разностороннее будет эта работа, чем интенсивнее будет расти квалификация руководителей, тем более высокими темпами будет развиваться производство.

Система работы с руководящими кадрами включает следующие основные этапы:

- подготовку;
- подбор и расстановку;
- текущую работу с кадрами;
- аттестацию;
- продвижение.

Одним из важнейших элементов кадровой работы является создание кадрового резерва.

Несмотря на то, что Минсельхозом России Алтайский край отнесен к наиболее успешным регионам по подготовке и использованию резерва руководителей (64% вакансий замещены кандидатами из резерва), в крае имеются проблемы, особенно в части подготовки резерва руководителей [1].

Исследования авторов показывают, что «...в разрезе экономики коллективы предприятий АПК имеют в составе персонала самую низкую долю руководителей и специалистов (3,4 и 7,3% соответственно) и самый низкий образовательный и квалификационный уровень (42% – высшее образование)». Доля руководителей в возрасте до 30 лет составляет 2% [2].

Значит, необходимо изучать состояние проблемы формирования резерва руководителей для АПК края и на основе результатов изучения принимать меры к совершенствованию существующей системы.

Проблеме подготовки резерва руководителей, в том числе и для АПК, посвящены работы А.М. Омарова, Н.Г. Рака и ряда других авторов.

Мы же попытаемся исследовать взгляд на проблему руководителей районных органов управления АПК (РАПК) и самих руководителей сельхозпредприятий (СХП) Алтайского края.

Для этой цели нами совместно с Главным управлением сельского хозяйства администрации Алтайского края была выбрана форма исследований – анкетирование и соответственно разработана сама анкета как для руководителей РАПК, так и для руководителей СХП.

В настоящее время эта форма исследований для сбора материала о кадрах является наиболее распространенной [3].

Анкетирование респондентов осуществлялось в основном в период их пребывания в Алтайском ИПК, а также при выездах в районы края только во время индивидуальной беседы.

Всего анкетированием охвачено 49 руководителей районных органов управления АПК и 56 руководителей коллективных

хозяйств. Анкетирование носило анонимный характер, а анкеты заполнялись респондентами после предварительной беседы по разъяснению порядка заполнения и сути поставленных вопросов. Следует отметить хорошую активность анкетируе-

мых во время обсуждения этой проблемы.

Обработка материала осуществлялась на персональном компьютере с использованием программы MS Excel.

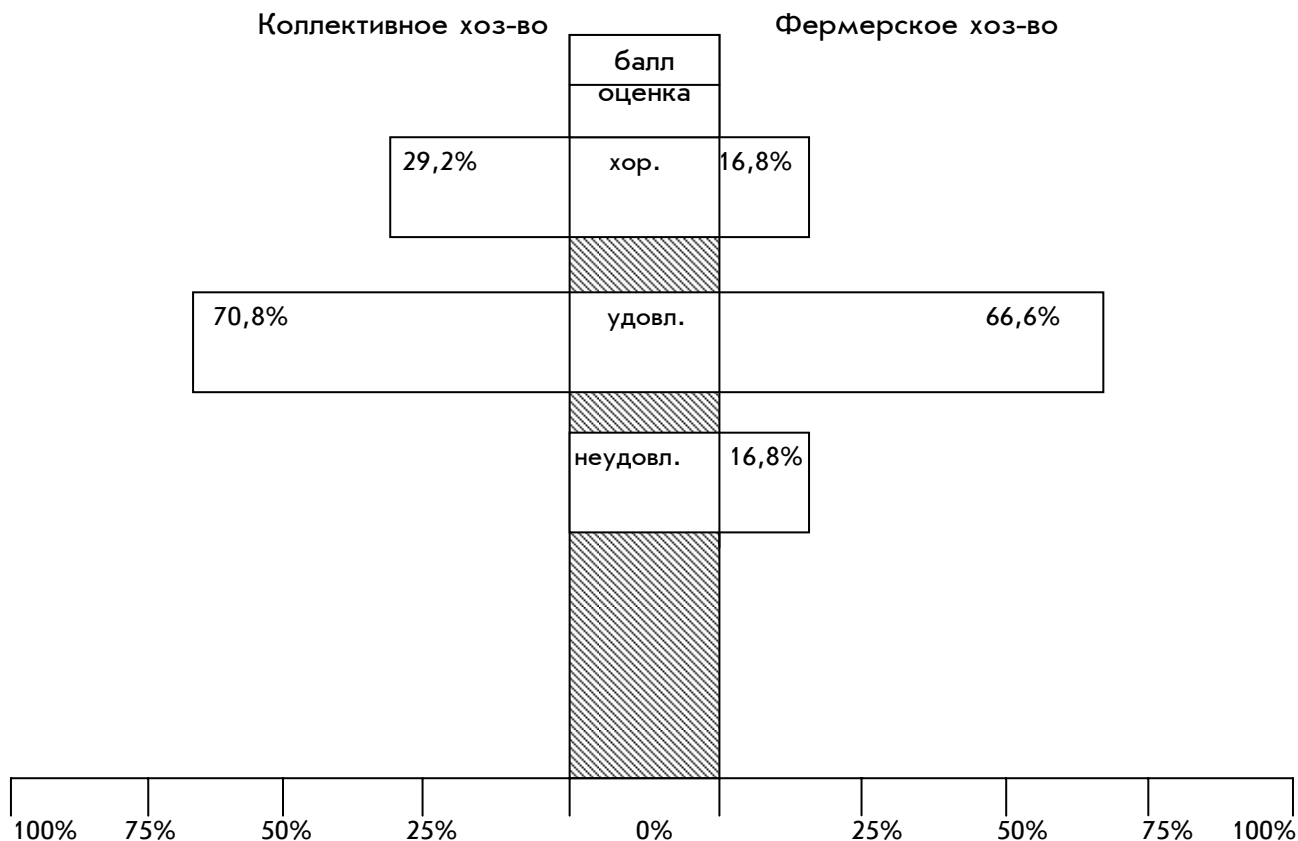


Рис. 2. Оценка работы коллективных и фермерских хозяйств в 2009 г. руководителями районных органов АПК

После обработки материала полученные результаты позволили сформировать следующую картину.

Руководители районных органов управления АПК работу коллективных хозяйств в 2009 г. оценивают значительно выше, нежели работу фермеров, что свидетельствует о низком уровне деятельности большинства фермерских хозяйств и о предпочтении респондентов работать с коллективными хозяйствами, видимо, полагая, что они в условиях Сибири более жизнеспособны (рис. 2).

Обе группы анкетируемых однозначно и утвердительно высказались за необходимость формирования резерва руководителей.

В части контингента, из которого следовало бы формировать резерв (студенты или специалисты, работающие в хозяйстве), руководители РАПК отдали предпочтение специалистам (58,3%), руководители СХП при ответе на этот вопрос разде-

лились на три почти одинаковые группы, но обе категории анкетируемых сошлись во мнении, что резерв руководителей следует формировать как из специалистов, работающих в хозяйствах, так и из студентов старших курсов аграрного университета (рис. 3).

Сложнее дело обстоит с количеством резервистов в районах и хозяйствах края. Если в районах края еще как-то думают о резерве (рис. 4), то в обследованных 56 коллективных хозяйствах всего стоит в резерве 6 человек (в 5 хозяйствах по одному и в 1 два человека).

Средний возраст резервистов по районам и хозяйствам края также не вселяет оптимизма (рис. 5). Так, данные по районам свидетельствуют, что наибольшая доля резервистов (44,4%) имеет возраст 30-35 лет, а наименьшее их количество (11%) приходится на возраст до 30 лет (рис. 5 а).

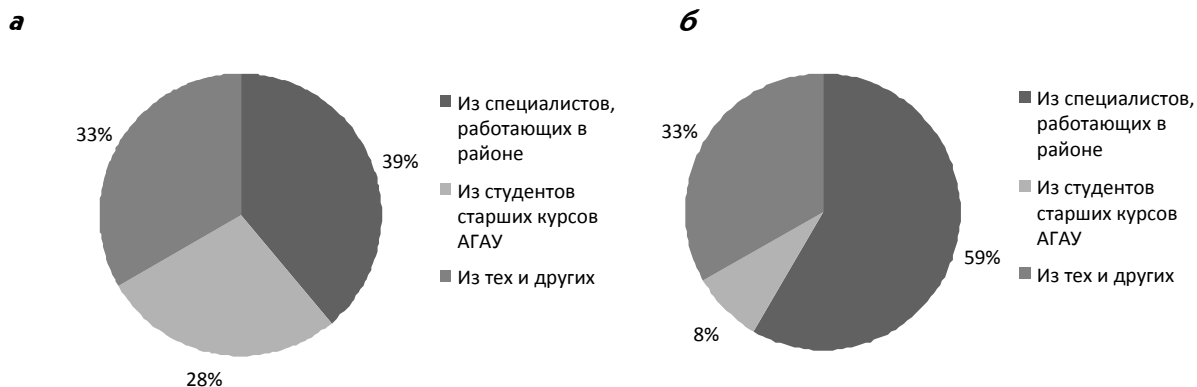


Рис. 3. Предложения руководителей РАПК (а) и хозяйств (б) по набору резервистов

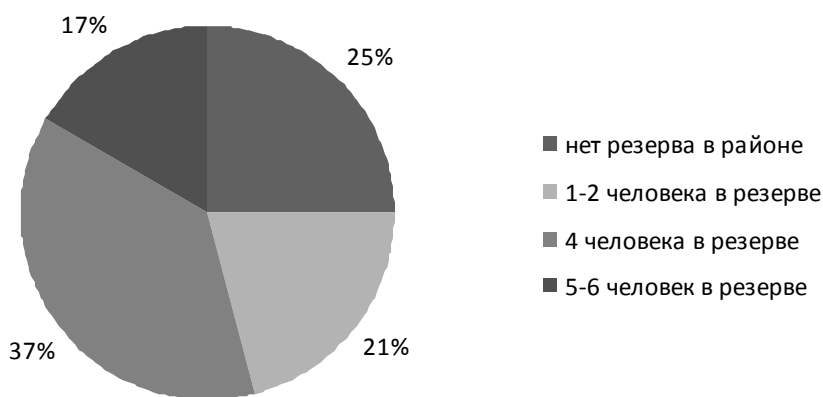


Рис. 4. Распределение резерва по районам края

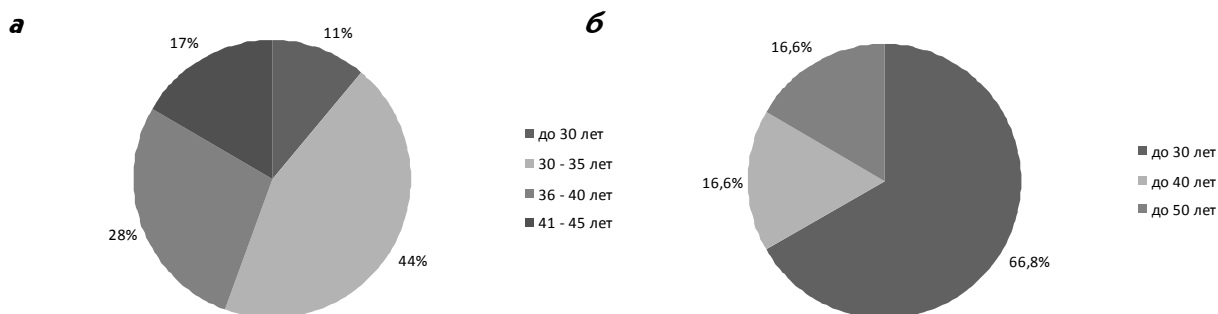


Рис. 5. Средний возраст резервистов (а) по данным руководителей РАПК и (б) по данным руководителей СХП

Несколько иная картина по хозяйствам, здесь резервисты в возрасте до 30 лет составляют 66,8% (рис. 5 б).

Наиболее отличаются данные в группах анкетированных об уровне образования резервистов.

Если руководители районных АПК утверждают, что у 91,1% резервистов высшее профессиональное образование, а у остальных среднее, то руководители хозяйств имеют 33,3% резервистов с высшим, 50% – со средним профессиональ-

ным образованием и 16,7% практиков, т.е. руководители сельхозорганизаций при подборе кандидатов в резерв считают более весомым опыт работы.

Большинство (95,8%) руководителей районных АПК и 88,9% руководителей хозяйств считают, что дополнительная учеба кандидатов в руководители необходима. Но вот по месту стажировки их перед назначением на должность такого единодушия нет (рис. 6).

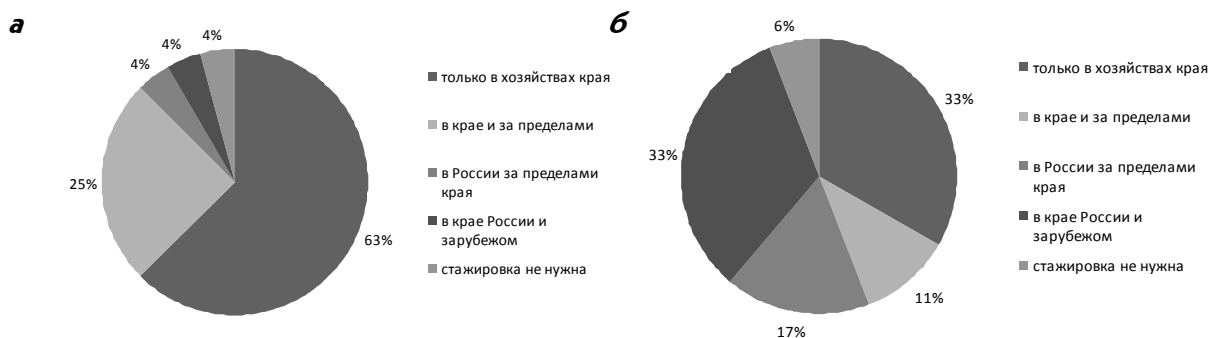


Рис. 6. Предложения руководителей РАПК (а) и СХП (б) по месту стажировок резервистов

Значительная часть руководителей РАПК (62,4%) высказывались за стажировку резервистов в передовых хозяйствах края, руководители СХП – соответственно, 33,3%.

Разделились мнения респондентов в части стажировок в России и за рубежом – соответственно, 4,2 и 33,3%. Скорее всего, районные чиновники просто экономят деньги хозяйств.

Нет единого мнения у анкетированных и по вопросу: «Чему необходимо дополнительно учить будущих руководителей хозяйств?». По полученным данным 38,6% руководителей РАПК и 50% руководителей хозяйств считают, что учить нужно по всем обозначенным в анкете направлениям. За учебу только искусству управления высказалось 7,6 и 5,6%; только новым технологиям – 3,9 и 17,6%, только аналитике и планированию – 7,6 и 5,6%; искусству управления, новым технологиям аналитике и планированию – 15,4 и 0%; аналитике и планированию, психологии делового общения – 7,6 и 5,7%. В данном пункте анкеты помимо этих были еще и варианты ответов «по интересам», т.е. кого из анкетированных какие вопросы больше интересуют, но подобные ответы отсутствуют.

Большинство руководителей СХП считают, что наиболее целесообразно кандидатов в резерв набирать из числа спе-

циалистов с опытом работы на производстве либо обученных по дополнительной программе управления производством (35,7%), либо имеющих склонность к руководящей работе (25%).

Таким образом, проведенные нами исследования свидетельствуют о том, что в настоящее время работа с резервом руководителей СХП в крае ведется слабо, и назрела объективная необходимость разработки системного подхода к формированию и сопровождению резерва руководителей.

#### Библиографический список

1. Бердышев В.Е. Кадровое обеспечение сельскохозяйственных организаций Российской Федерации (2001-2005 гг.) / под общ. ред. В.Е. Бердышева, А.В. Козлова. – М.: Росинформагротех, 2006. – 184 с.
2. Макушева Г.Н. Стратегия развития кадрового потенциала АПК Алтайского края: монография / Г.Н. Макушева, Л.А. Мочалова, О.А. Шавандина. – Барнаул: Изд-во АГАУ, 2002. – 230 с.
3. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебное пособие / Е.Б. Моргунов. – 2-е изд. исправл. и доп. – М.: Изд-во журнала «Управление персоналом», 2005. – 549 с.

