

Ждать положительных результатов можно лишь только тогда, когда власти и бизнес поймут, как, какие инструменты надо использовать при продвижении своей продукции на внешние рынки по правилам ВТО и защищать собственный рынок.

Вследствие этого, на ближайшие годы основными направлениями развития масложирового подкомплекса, на наш взгляд, должны стать: во-первых, развитие сырьевой базы (семян подсолнечника, сои, рапса и других масличных культур), так как стабильная деятельность предприятий пищевой промышленности напрямую зависят от обеспеченности сырьем. Во-вторых, для получения высококачественной и конкурентоспособной продукции, с повышенными потребительскими и функциональными свойствами, а также расширения ассортимента, необходима модернизация производственных мощностей современным оборудованием и техникой, внедрение новых технологий. В-третьих, развивать инфраструктуру для обеспечения экспорта и искать новые возможности в поставке на мировой рынок продукции с уникальными свойствами. При этом Россия может использовать появившиеся возможности для наращивания экспорта подсолнечного масла.

Выводы

1. Среди отраслей АПК масложировой подкомплекс, включающий предприятия по производству и переработке масличного сырья, является завершающим этапом в технологическом процессе агропромышленного комплекса, и от характера ее работы во многом зависит оценка работы всего АПК потребителем. Именно здесь производится конечный продукт, который попадает к потребителю. Ассортимент товаров, их качество, степень удовлетворения

потребностей населения в них отражают степень развития всего агропромышленного комплекса, работу всех его звеньев и сфер.

2. Вступление России в ВТО для аграрного сектора страны сопряжено с определенными рисками, но можно ждать и положительных моментов, к которым следует отнести системную модернизацию, развитие социальной и рыночной инфраструктуры.

3. Для эффективного развития в условиях ВТО предприятия АПК должны сделать акцент на снижение издержек, повышение производительности труда и повышения конкурентоспособности товаров и услуг.

Библиографический список

1. Вступление России в ВТО: перспективы масложировой отрасли [электронный ресурс]. Режим доступа [http://www.apk-inform.com/ru/exclusive/topic/1010586#.UmK_W3C8BmM].

2. «УкрАгроКонсалт» объявляет результаты исследования российского рынка подсолнечного масла и жиров // Масложировая промышленность. – 2013. – № 1. – С. 10-12.

3. Россия в 2013 году может получить рекордный урожай подсолнечника [электронный ресурс]. Режим доступа [http://agroactual.ru/sobytiya/207-rossiya-v-2013-godu-mozhet-poluchit-rekordnyj-uroz-haj-podsolnechnika].

4. Россия: экспорт подсолнечного масла существенно снизился [электронный ресурс]. Режим доступа [http://mjsr.ru/?p=1528].

5. Анализ рынка растительных масел в России в 2008-2012 гг., прогноз на 2013-2017 гг. // [электронный ресурс]. Режим доступа: http://mi.aup.ru/res/62/562949979638762.html.



УДК 331.108:331.101.26:338.432(571.15)

Ю.Н. Назаркина

ОБЕСПЕЧЕНИЕ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ УПРАВЛЕНЧЕСКИМИ КАДРАМИ КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ ПРЕОДОЛЕНИЯ ДИСБАЛАНСА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ (НА ПРИМЕРЕ АЛТАЙСКОГО КРАЯ)

Ключевые слова: сельское хозяйство, организация, кадры, управленческий персонал, обеспеченность, баланс трудовых ресурсов.

Введение

Одним из важнейших факторов, влияющих на уровень эффективности производст-

ва, являются квалифицированные кадры (персонал) – наиболее важная часть производительных сил общества. Проблемы соответствия подготовки кадров по специальностям и уровням профессионального образования и потребности в них становятся всё более актуальными в связи с повышени-

ем конкуренции на рынке труда, изменением требований к выпускникам вузов как одной из главных составляющих трудовых ресурсов.

Прогнозирование баланса трудовых ресурсов в части обеспечения региональной экономики квалифицированными кадрами является главным направлением региональной аграрной политики. Составление перспективных балансов спроса и предложения квалифицированных кадров выступает основным компонентом механизма управления кадровым потенциалом региона, реализации модели организационно-экономического взаимодействия системы профессионального образования и рынка труда.

Цель и задачи: изучение обеспеченности сельскохозяйственных организаций Алтайского края управленческими кадрами в динамике позволяют разрабатывать научно обоснованные и практико-ориентированные прогнозы удовлетворения потребности в подготовке, переподготовке, обосновывать мероприятия региональных программ социально-экономического развития.

Объектом исследования выступили тенденции формирования состава управленческих кадров (руководители и специалисты) сельскохозяйственных организаций. При выполнении работы использованы методы исследования: логический, статистической группировки, сравнения и обобщения, анализа и синтеза.

Результаты исследования

Обеспеченность организации персоналом характеризуется двумя группами показателей: количественными и качественными. Основными показателями, отражающими количественный состав персонала, являются численность его наличного состава, обеспеченность (соотношение численности персонала, предусмотренной по штату, плану и фактически работающих в организации), показатели движения персонала.

На рисунке 1 показана динамика плановой и фактической численности управленческого персонала сельскохозяйственных организаций в 1998-2012 гг.

За этот период численность руководителей и специалистов снизилась в 2 раза (с 22225 человек в 1998 г. до 11147 чел. в 2012 г.). Такое сокращение обусловлено, на наш взгляд, более чем 20%-ным сокращением количества сельскохозяйственных организаций, сопровождавшимся уменьшением общей численности персонала более чем на 150 тыс. чел. Считаем этот процесс во многом естественным, связанным с ростом производительности труда. Так, замена одной единицы трактора на новую современную модель сокращает потребность в

рабочих кадрах до 5-10 чел. Начиная с 2007 г. ситуация с обеспеченностью управленческим персоналом стабилизировалась и находится на уровне, необходимом для достижения эффективного управления сельскохозяйственным производством. Об этом свидетельствуют показатели результативности производства в 2006-2011 гг.: в сопоставимых ценах его объем вырос на 33%, объем выручки – в 2,6 раза, увеличилась доля прибыльных предприятий с 69,7 до 85%, в среднем уровень рентабельности сельскохозяйственных предприятий составил 14,5% [1].

На 1 января 2013 г., по данным Главного управления сельского хозяйства Алтайского края, вакантными оставались 806 должностей руководителей и специалистов (6,8% от общей потребности в управленческом персонале) (рис. 2) [2]. При этом следует учитывать, что штатная структура определяется работодателем самостоятельно и может не отражать перспективную потребность в персонале. Кроме того, формы статистической отчетности не позволяют сделать заключение, на какую стратегию ориентировано предприятие: роста или сокращения.

Наибольшее количество вакансий имеется среди должностей главных специалистов (32,2% от общего количества вакансий) и специалистов среднего звена (41,6%). В функциональном разрезе потребность в специалистах представлена в таблице 1.

В целом по краю обеспеченность руководителями и специалистами достаточно высокая и составила в 2012 г. 93,2%. Но эти показатели являются средними по всем сельскохозяйственным организациям края. Наряду с сельскохозяйственными организациями со 100%-ным уровнем обеспеченности достаточно много таких, где этот показатель на низком уровне. Так, максимальные показатели обеспеченности (98-100%) руководителями и специалистами в 2012 г. были достигнуты в Алейском, Быстроистокском, Егорьевском, Калманском, Локтевском, Мамонтовском, Павловском, Петропавловском, Ребрихинском, Солонешенском, Тогульском, Тюменцевском, Шелаболихинском, Шипуновском районах. Низкими показателями характеризуются следующие районы: Чарышский (74,8%), Курьинский (79,5%), Угловский (74,4%), Баянский (75,8%), Ельцовский (74,4%), Крутихинский (79,5%).

Другими важными показателями, отражающими обеспеченность персоналом, являются показатели движения персонала (табл. 2).

Быстрыми темпами происходит сменяемость руководителей и специалистов. В

2012 г. по сравнению с 1998 на 69,7% увеличилась численность принятых в организации, на 64,5% – уволенных. В 2012 г. был уволен каждый четвертый из управленческого персонала. Восполнено из внешних источников было только 77,5% потребности. В 2012 г. оборот по увольнению резко превышает оборот по приему. Недостаточным, на наш взгляд, является приток молодых кадров в сельскохозяйственные организации. Так, в 2005-2010 гг. от общей чис-

ленности принятых 14-15% составляли выпускники учебных заведений, в 2011-2012 гг. – 3,5 и 4,5% соответственно.

Основными показателями качественной обеспеченности организаций кадрами являются: коэффициенты насыщенности специалистами, коэффициент повышения квалификации, периодичность повышения квалификации, удельный вес молодых специалистов и другие (табл. 3).

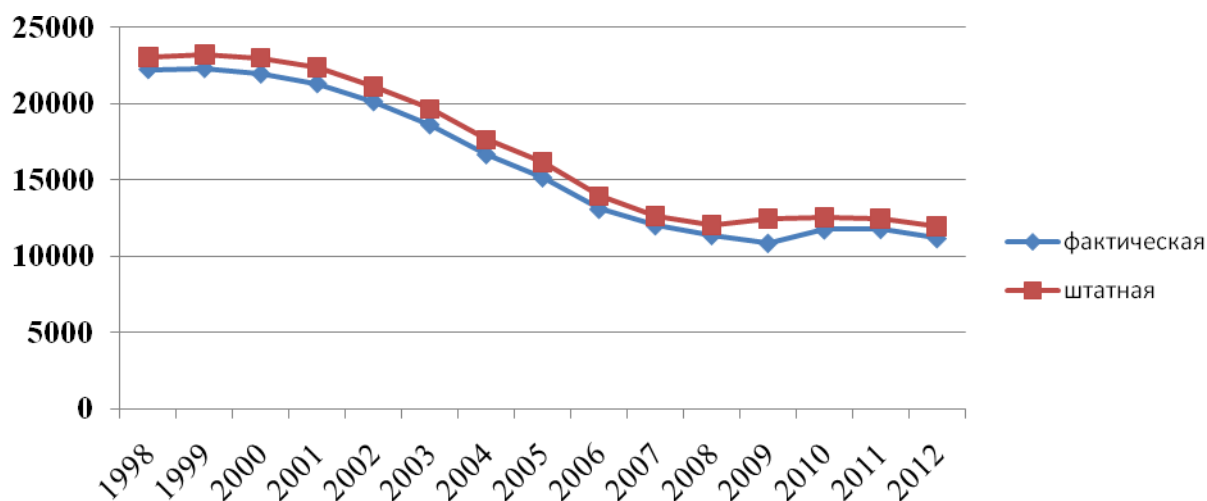


Рис. 1. Численность руководителей и специалистов в сельскохозяйственных организациях Алтайского края в 1998-2012 гг., чел.

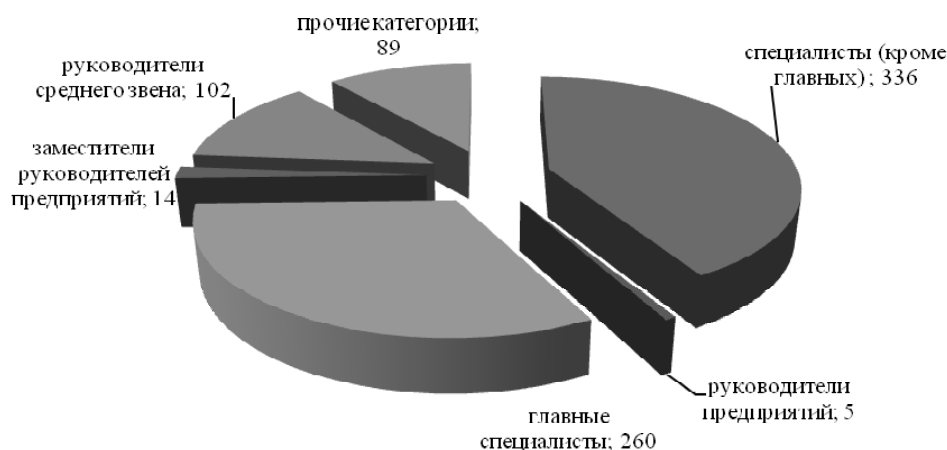


Рис. 2. Потребность в управленческом персонале в сельскохозяйственных организациях на 01.01.2013 г., чел.

Таблица 1

Дефицит управленческого персонала в разрезе функциональных служб сельскохозяйственных организаций Алтайского края (на 01.01.2013 г.)

Служба	Всего	Главные специалисты	Специалисты среднего звена
Агрономическая	87	63	24
Зоотехническая	97	41	56
Инженерная	73	33	40
Ветеринарная	112	46	66
Экономическая	41	27	14
Бухгалтерская	81	22	59
Энергетическая	55	28	27

Таблица 2

Движение кадров руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций Алтайского края в 1998-2012 гг.

Показатели	1998 г.	2001 г.	2006 г.	2011 г.	2012 г.
Всего руководителей и специалистов, чел.	22225	21303	13069	11753	11147
Принято на должности руководителей и специалистов, чел.	1273	1734	1312	2320	2095
в т.ч. молодых специалистов, чел.	*	267	181	82	95
Молодых специалистов от общего числа принятых, %	*	15,4	13,8	3,5	4,5
Уволено с должностей руководителей и специалистов, чел.	1591	1379	1176	2291	2701
в т.ч. по инициативе администрации, чел.	413	74	83	3	4
Из общего числа уволенных по инициативе администрации, %	26,0	5,4	7,1	0,1	0,1
Оборот по приему	5,7	8,1	10,0	19,7	18,8
Оборот по увольнению	7,2	6,5	9,0	19,5	24,2
Коэффициент текучести кадров	0,3	0,1	0,1	0,001	0,001

* Нет данных.

Таблица 3

Показатели качественного состава кадров руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций Алтайского края в 1998-2012 гг.

Показатели	1998 г.	2001 г.	2006 г.	2011 г.	2012 г.
Коэффициент насыщенности специалистами с высшим образованием	0,52	0,50	0,6	0,73	0,74
Коэффициент повышения квалификации специалистов	*	0,025	0,045	0,062	0,056
Периодичность повышения квалификации, лет	*	40,3	22,4	16,0	17,7
Удельный вес специалистов в возрасте до 30 лет, %	6,7	8,0	8,9	11,2	10,8
Удельный вес руководителей и специалистов пенсионного возраста, %	2,2	1,91	3,3	7,6	7,7
Удельный вес специалистов с высшим образованием, %	28,3	27,7	31,2	34,6	34,8
Удельный вес специалистов со средним профессиональным образованием, %	55,9	55,7	53,4	47,5	46,8

Большинство показателей имеют положительную динамику: увеличивается коэффициент насыщенности специалистами с высшим образованием, показывающий соотношение специалистов с высшим и средним профессиональным образованием, коэффициент повышения квалификации, доля молодых специалистов и специалистов с высшим образованием. В среднем каждый руководитель или специалист повышает квалификацию 1 раз в 16-17 лет. Считаем, что развитие информационных технологий, технологий управления производством, конкуренция на различных рынках требуют от руководителей и специалистов повышения квалификации не реже 1 раза в 3-5 лет, получения дополнительного образования и использования различных форм самообразования. Увеличение удельного веса управленческого персонала в пенсионном возрасте (табл. 4) до 7,7% (868 чел.) в 2012 г. свидетельствует о недостаточной смене кадров, низком уровне приема в сельскохозяйственные организации молодых кадров на должности руководителей и специалистов (95 чел. в 2012 г.).

Не менее важными являются показатели образовательного уровня различных категорий руководителей и специалистов. Анализ показал, что в сельскохозяйственных организациях еще достаточно много руководителей и специалистов, не имеющих необходимого уровня образования [3]. Так, в 2012 г. среди руководителей организаций имеют высшее образование от общей численности 71,6%, среднее профессиональное образование – 19,2, практики – 9,2%. У остальных категорий управленческих кадров образовательный уровень еще ниже. Так, имеет высшее образование только 64,5% заместителей руководителей и 59,1% главных специалистов, каждый четвертый – специалист среднего звена, каждый пятый – руководитель среднего звена. Среди главных специалистов наиболее низкий образовательный уровень среди бухгалтеров (54,8% от общей численности с высшим образованием), зоотехников (56,9%), инженеров (52,1%). Больше всего практиков среди специалистов среднего звена зоотехнической (13,8%), ветеринарной (16,5%), инженерной (18,3%) служб.

Состав управленческих кадров по возрасту в сельскохозяйственных организациях Алтайского края в 2012 г.

Наименование должности	Всего	До 30 лет	%	Пенсионного возраста	%
Руководители с.-х. организаций	618	14	2,3	86	13,9
Главные специалисты	1950	194	9,9	191	9,8
Руководители среднего звена	2408	112	4,7	165	6,9
Специалисты среднего звена	4915	753	15,3	307	6,2

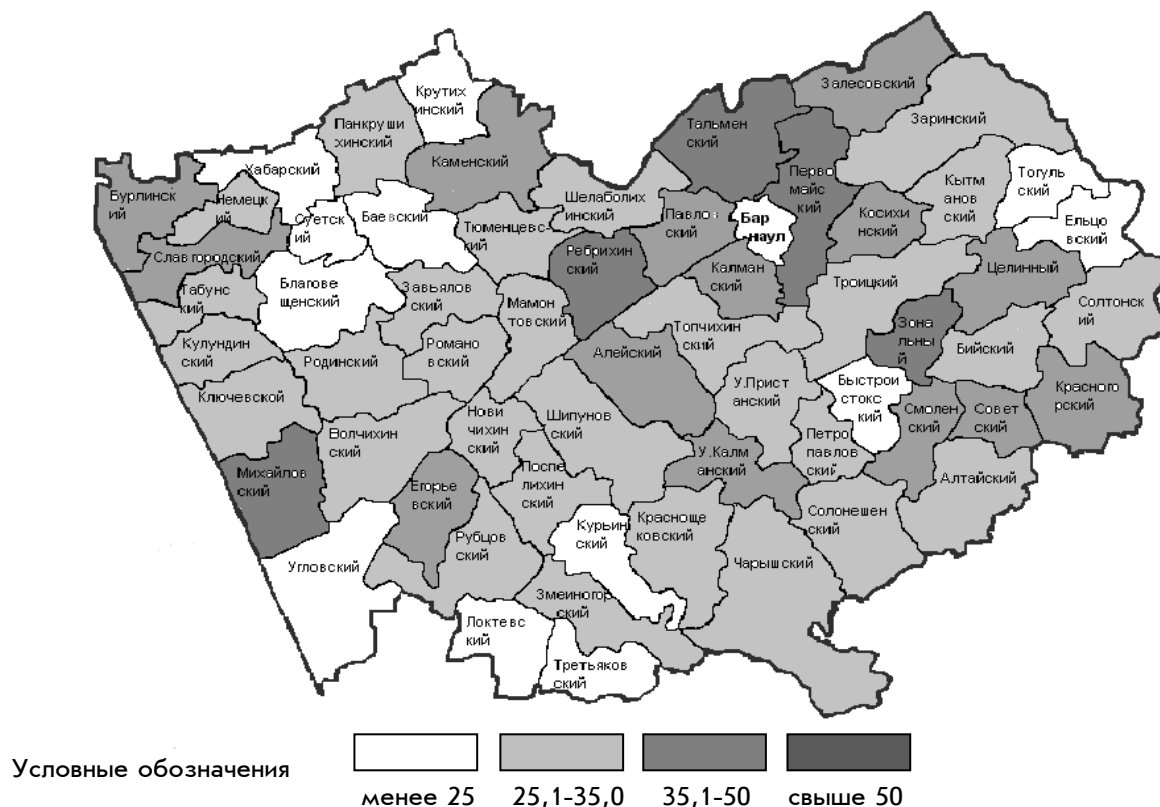


Рис. 3. Ранжирование сельских районов Алтайского края по уровню обеспеченности сельскохозяйственных организаций руководителями, главными специалистами и специалистами с высшим образованием (на 1 января 2013 г.), % от общей численности

В разрезе районов обеспеченность управленческими кадрами с высшим образованием резко дифференцирована (рис. 3). В 13 районах доля руководителей и специалистов с высшим образованием составляет менее 25% от их общей численности, в 29 сельских районах этот показатель находится на уровне 25-34%, в 14 районах высшее образование имеют от 35 до 49% руководителей и специалистов, и только в 5 районах – от 50 до 65%.

Современный персонал характеризуется высокой территориальной мобильностью, обусловленной развитием и расширением транспортной и информационной сетей. Это позволяет сельским жителям найти подходящее место работы и реализовать свой трудовой потенциал с целью получения дохода вне постоянного места жительства. Проведенные коллективом ученых исследования свидетельствуют о том, что маятниковой миграции подвержено от 15 до 25%

трудовых ресурсов, проживающих в среднеудаленных сельских населенных пунктах сельской местности Алтайского края. Благодаря пространственно-временной конвергенции объемы маятниковой миграции имеют тенденцию к увеличению [4]. В связи с этим существовавший ранее подход к определению потребности в кадрах только исходя из зависимости их места работы от места проживания требует, на наш взгляд, значительной корректировки.

Заключение

На основе проведенного анализа считаем возможным разработать подход к формированию потребности в персонале с учетом территориальной обеспеченности (в разрезе сельских районов) и анализа конкретных рабочих мест сельских территорий региона. Необходимо принимать во внимание наметившиеся тенденции в маятниковой миграции рабочей силы, в том числе руководителей и

специалистов, и планировать подготовку кадров высшей квалификации с учетом развития транспортной и коммуникационной сетей и степени мобильности трудовых ресурсов.

Библиографический список

1. Экономическая энциклопедия регионов России. Алтайский край / 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.

2. Официальный сайт Главного управления сельского хозяйства Алтайского края [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.altagro22.ru/>.

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.

4. Акишина М.Л., Фанненштиль А.А. Формирование баланса трудовых ресурсов сельской местности в условиях роста маятниковой трудовой миграции // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2013. – № 11 (98). – С. 117-121.

Статья подготовлена по итогам научно-исследовательской работы по теме «Проведение научных исследований и разработка баланса трудовых ресурсов в сельской местности с учетом программы социально-экономического развития страны на долгосрочную перспективу».



УДК 631.15:330.322

Л.В. Тю,
Л.Р. Попова

ПЕРСПЕКТИВЫ ОБНОВЛЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА СИБИРИ НА ОСНОВЕ ИННОВАЦИЙ

Ключевые слова: АПК, сельское хозяйство, материально-техническая база, основной капитал, инвестиции в основной капитал, основные фонды, инновации.

Введение

Переход на инновационную модель развития АПК требует нового подхода к движению основного капитала и темпам его воспроизводства. Происходящие технологические изменения в современном мире, а также существующая многоукладность сельского хозяйства предъявляет определенные требования к обновлению производственно-технической основы агропромышленного производства. В настоящее время аграрный сектор экономики России, в том числе и Сибири, оказался перед необходимостью модернизации материально-технической базы в соответствии с моделью инновационного развития АПК. Вследствие присоединения России к ВТО и ужесточения конкуренции на мировом продовольственном рынке только товаропроизводители, применяющие инновационные технологии, смогут обеспечить рост производительности труда, снижение ресурсоемкости, повышение конкурентоспособности производимой продукции, требуемую доходность на вложенный капитал в сельское хозяйство. По-

этому организация эффективного инвестирования материально-технической базы дает возможность аграрному сектору экономики встать на путь модернизации и инновационного развития. Отсюда **целью** исследования является определение условий и факторов эффективного инвестирования инновационного обновления основных фондов как ведущего элемента материально-технической базы сельского хозяйства.

Объект и методы исследования

Объект исследования – процесс воспроизводства основных фондов сельского хозяйства Сибири.

Методологическую основу исследования составили труды российских и зарубежных ученых, посвященные вопросам воспроизводства материально-технической базы сельского хозяйства. В процессе исследований использованы абстрактно-логический, монографический, экономико-статистический, расчетно-конструктивный методы.

Результаты исследований

В Сибири обеспеченность АПК инвестициями в основной капитал ниже, чем в целом по Российской Федерации. Доля Сибири в валовой продукции сельского хозяйства РФ составляет в среднем за 2007-2011 гг.