

охватывающих меры финансовой поддержки институтов готовых к реализации инвестиционных проектов по приоритетным направлениям. Это будет способствовать созданию инвестиционного климата приложения инноваций. Создание условий действенного потребления инновационной продукции потребует тесного взаимодействия предприятий АПК с вузами и учреждениями ДПО, организации в них обслуживающих субъектов инновационной инфраструктуры.

3. Потребуется всестороннее решение кадровых вопросов, так как без их снятия, нельзя выполнить задачи, которые перечислены п.1-2. Этому будут способствовать государственные и региональные программы стимулирования привлечения в отрасль выпускников школ, вузов и средних специальных учебных заведений и реализация непрерывного образования на всех уровнях осуществления инноваций.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Самылина Е. Правовое регулирование инвестиционной деятельности в Российской Федерации / Е. Самылина // Адвокатское бюро «Адвокат Сухарев и Партнеры». [Электрон. ресурс] – 2006. – Режим доступа: <http://www.advocasy.ru/pab/innovacii.pdf> - Дата доступа: 20.09.2007.

2. Чаткин М.Н. Проблемы и поиск решений для обеспечения трансфера инновационных машинных технологий в сельскохозяйственное производство/ М.Н.Чаткин, П.В.Сенин // Энергоэффективные и ресурсосберегающие технологии и системы : материалы Междунар. научн.- практ. конф. / редкол.: Котин А.В. [и др.]; отв. за вып. Агеев В.А.- Саранск: Изд-во Мордов. ун-та, 2012. с.3-15.

УДК 339.378

А.В. Козлов, канд.экон.наук, доцент

*Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства»,
г. Москва, Российская Федерация*

СОСТОЯНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ РОССИИ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Эффективность работы сельхозорганизаций зависит от многих факторов, среди которых в условиях перехода экономики к новому технологическому укладу следует особо выделить уровень развития кадрового потенциала работников всех категорий.

Анализ результатов мониторинга кадрового обеспечения сельского хозяйства России за период 2000-2013 г. показал, что с 2010 г. началось устойчивое снижение уровня кадрового потенциала специалистов и рабочих массовых профессий.[1]

При исследовании изменений уровня кадрового потенциала руководителей и специалистов отрасли установлено, что до 2010 г. наблюдался его устойчивый рост почти

в 1,1 раза. После этого периода в течение трех лет произошло существенное снижение данного показателя. В результате «сбоя» в системе возникла серьезная деформация всей структуры кадрового обеспечения отрасли и кадровый потенциал категорий руководителей и специалистов сельхозорганизаций в 2012 г. снизился почти на 4,6%.

Рассматривая динамику уровня кадрового потенциала руководителей и специалистов сельхозорганизаций России в разрезе по федеральным округам, нами установлено, что снижение данного показателя по стране в последние четыре года обусловлено Сибирским, Уральским, Южным и Дальневосточным округами. Самая критическая ситуация уровнем КП сложилась в Сибирском федеральном округе, в котором уровень кадрового потенциала за последние пять лет снизился более чем на треть.

Во всех остальных округах отмечается повышение уровня КП корпуса руководителей и специалистов, особенно резкое - в сельхозорганизациях Центрального и Северо-западного округов на 15,4% и 8,5% соответственно.

Результаты расчета уровня кадрового потенциала руководителей и специалистов сельхоз организаций по регионам Российской Федерации позволил выявить лидеров и аутсайдеров по данному показателю. В числе первых следует отметить 12 регионов, в которых уровень КП выше 2,5, среди них в Самарской области и Республике Северная Осетия – Алания 3,01 и 3,7 соответственно. В группу регионов, в которых уровень развития КП менее 1,5 входит три субъекта России Чукотский автономный округ – 0,9, Республика Хакасия – 1,34 и Забайкальский край – 1,37.

Уже на этом этапе анализа уровня развития кадрового потенциала отрасли можно сделать предварительный вывод о степени готовности сельского хозяйства регионов к переходу на инновационный путь развития.

Вместе с тем, наши расчеты показали на фоне столь резкого ухудшения динамики в последние четыре года кадрового потенциала у руководителей и специалистов, аналогичные показатели у руководителей среднего звена и специалистов основных стратегических служб сельскохозяйственных организаций России выглядят относительно благополучно. По нашему мнению, этот феномен требует более глубокого и серьезного исследования, так как «среднее звено» управления в настоящее время является своеобразной опорой (каркасом) для формирования эффективной системы управления инновационной деятельностью сельхозорганизаций. В то же время, наблюдающиеся в настоящее время положительные (позитивные) тренды в динамике кадрового потенциала данной категории управленцев являются несомненно положительным явлением.

Обращает на себя внимание, динамика уровня развития кадрового потенциала категории специалистов (кроме главных) до 2010 года имела устойчивый медленный рост, которая приобрела характер довольно резкого снижения и за четыре года он «упал» на 10,4%. Следует подчеркнуть, что именно с 2009 года начало сказываться отсутствие государственной кадровой политики в сельском хозяйстве и на аграрный

рынок труда «стали выходить» молодые специалисты, получившие профессиональное образование в этих условиях.

За период 2001 – 2010 годы для руководителей среднего звена этот показатель вырос почти в 1,3 раза. Однако, начиная с 2010 года, произошла определенная стабилизация уровня кадрового потенциала данной категории управленцев, которая, по нашему мнению, является одной из ключевых в реализации процессов внедрения и освоения инноваций и новых технологий в сельскохозяйственных организациях. Эта тенденция стабилизации противоречит стратегии перехода отрасли на инновационную модель ее развития. Кроме того, нами выявлен еще один важный негативный факт – существенное нарастание разрыва поколений в данной категории руководителей. Доля молодежи в возрасте до 30 лет здесь практически стабилизировалась на уровне 7%, в то время как в целом среди руководителей и специалистов она составляет более 12 %.

Динамика уровня развития кадрового потенциала руководителей организаций (за анализируемый период темпы снижения составили здесь 15,1%) и главных специалистов (после «провала» в 2006 году он достиг уровня 2001 года) выглядит еще более неблагоприятно.

Складывается опасная для развития отечественного сельского хозяйства ситуация с уровнем кадрового потенциала корпуса руководителей сельскохозяйственных организаций - элиты отрасли, на которой лежит основная тяжесть обеспечения перехода отрасли на инновационный путь развития.

При рассмотрении динамики уровня кадрового потенциала руководителей сельхозорганизаций в разрезе по федеральным округам, нами установлено, что лишь в Северо-Западном федеральном округе за анализируемый период отмечается рост уровня кадрового потенциала на 10%. Однако, этот показатель здесь еще не достиг среднего значения по отрасли.

Во всех остальных округах отмечается его снижение, особенно резкое снижение уровня КП руководителей отмечается в Южном, Сибирском и Дальневосточном округах. Самая критическая ситуация в руководящем корпусе сложилась в Дальневосточном федеральном округе, в котором уровень кадрового потенциала за последние пять лет снизился почти в 1,5 раза.

Данный «феномен» объясняется тем, что режим выживания, в котором находилось и находится сейчас большинство хозяйств, привел к естественному «отбору», в том числе кадровых работников. Образно говоря, устояли наиболее компетентные и квалифицированные из них работающие в хозяйствах с высоким уровнем отраслевой специализации. Снижение кадрового потенциала свидетельствует о неэффективной работе системы дополнительного профессионального образования. Продолжение ее инерционного развития приведет к дальнейшей активизации негативных процессов в системе кадрового обеспечения. К

2020 г. можно ждать «обвального» снижения уровня кадрового потенциала в аграрном секторе экономики.[2]

С целью исследования взаимосвязи эффективности деятельности сельхозорганизаций и уровня кадрового потенциала нами были более подробно обследованы 60 сельхозорганизаций АПК Тверской области с примерно одинаковыми специализацией, расположенных в одной природно-климатической зоне (таблица 1).

Из таблицы 1 следует, что наивысшая производительность труда достигается при максимальном уровне кадрового потенциала. Обращает на себя внимание тот факт, что при почти одинаковой фондовооруженности в 1-й и 2-й группах соотношение их средних уровней кадрового потенциала составляет лишь 1,2 раза, а производительности труда – 5,3 раза. Кроме того, даже при более высокой фондовооруженности в 6-й группе по сравнению с 5-й (в 1,2 раза), уровень ее кадрового потенциала равняется 0,96, производительность труда в 1,6 раза ниже, чем в сравниваемых организациях. Целесообразно отметить, что среди обследуемых хозяйств были как государственные, муниципальные, так и частные, причем различных организационно-правовых форм. Именно в первых двух группах были интенсифицированы процессы внедрения инновационных аграрных технологий.[1]

Таблица 1

Взаимосвязь уровня кадрового потенциала сельхозорганизаций Тверской области с базовыми характеристиками аграрного производства

№ группы	Число сельхоз-организаций в группе, ед.	Уровень кадрового потенциала организаций	Показатели		
			Стоимость основных фондов, руб./средне- списочная численность работников	Валовая сельхозпродукция/ 1 среднегодового работника, руб./чел.	Средне-месячная зарплата работников, руб.
1	4	4,6	1134,9	2107,7	47930,9
2	7	3,8	1146,8	395,4	17845,5
3	9	3,4	511,7	210,6	16159,1
4	11	3,4	373	171,0	13340,4
5	13	3,3	404	129,0	14708,5
6	16	3,2	482,0	78,9	12267,9
В среднем	60	3,62	675,4	515,4	20375,4

Несомненно, современные условия хозяйствования в АПК (глобальный кризис, решение проблемы импортозамещения, переход к новому технологическому укладу) требуют разработки и реализации новой кадровой политики в аграрной сфере экономики. Решение этой проблемы, по нашему мнению, должно возглавить специальное подразделение Министерства сельского хозяйства Российской Федерации. Такое подразделение, Департамент кадровой политики и образования, достаточно успешно функционировало, однако, к сожалению, было ликвидировано в

ходе административной реформы 2004 г.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Козлов, А.В. Система кадрового обеспечения сельского хозяйства: теория и практика: монография. -Германия: Lambert Academic Publishing, 2015. – 304 с.
2. Козлов, А.В., Яковлева О.А., Яковлев В.Б. Проблемы кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций России. Монография. - Германия: Lambert Academic Publishing, 2012. – 212 с.

УДК 35.08

Сатюкова Л.А., заместитель директора ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный аграрный университет», ОСП ДПОС «Академия менеджмента и агробизнеса», кандидат технических наук, доцент, Российская Федерация

ОРГАНИЗАЦИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА БАЗЕ ОСП ДПОС «АКАДЕМИЯ МЕНЕДЖМЕНТА И АГРОБИЗНЕСА» ФГБОУ ВО СПБГАУ В НОВЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

ОСП ДПОС «Академия менеджмента и агробизнеса» (далее Академия) является обособленным структурным подразделением федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный аграрный университет» (далее Университет).

Ранее, 1986 г. по 27.06.2011г. Академия была самостоятельным федеральным государственным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования специалистов, которое осуществляло переподготовку и повышение квалификации руководителей и специалистов АПК и других смежных отраслей предприятий РФ и зарубежья. В целях оптимизации сети подведомственных Минсельхозу России образовательных учреждений, приказом Минсельхоза России от 27.06.2011г. № 202 «О реорганизации ФГОУ ВПО СПБГАУ и ФГОУ АМА НЗ РФ» Академия была присоединена к Университету с образованием на основе Академии обособленного структурного подразделения.

Вся образовательная деятельность Академии проводится в соответствии с требованиями Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», иных нормативно-правовых актов в области образования и на основании Устава Университета, Лицензии на осуществление образовательной деятельности и локальных актов Университета и Академии.

Государственной программой развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции на 2013-2029 гг. предусмотрено усиление темпов развития кадрового потенциала.