

УДК 338

АНАЛИЗ И КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

Деревянкин А.В.

ФГБНУ «Сибирский научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства»,
Новосибирск, e-mail: Molod-uch-sibniesh@ya.ru

В статье сделан анализ современного состояния кадрового обеспечения сельскохозяйственного производства Новосибирской области. Выявлены: потребность в кадрах сельскохозяйственного производства, динамика численности кадров разных квалификационных групп, изучен уровень обеспеченности в кадрах дипломированных специалистов, возрастная структура руководителей высшего звена управления сельскохозяйственных организаций, квалификационная структура руководителей среднего звена сельскохозяйственных предприятий, установлено процентное соотношение руководителей и специалистов, прошедших повышение квалификации сельскохозяйственных предприятий Новосибирской области. В итоге обоснованы основные направления концепции развития кадрового потенциала: развитие системы кадрового мониторинга региона, опережающее изучение потребностей рынка труда в специалистах в области управления инновационной деятельностью, развитие дистанционных IT-коммуникационных систем обучения, развитие системы переобучения высвобождаемых работников и незанятого населения, разработка новых специальностей, адаптированных к инновационной экономике, конкурентоспособных на мировом уровне, создание эффективной региональной системы кадрового резерва, создание условий молодым специалистам

Ключевые слова: социально-экономическое развитие, сельские территории, кадровый потенциал, кадровое обеспечение, концепция, информационные технологии подготовки кадров

THE ANALYSIS AND CONCEPT OF PERSONNEL DEVELOPMENT IN THE RURAL AREAS OF THE REGION

Derevyankin A.V.

The Federal State Budget Science Institution «The Siberian Research Institute of Economic Management of Agriculture», Novosibirsk, e-mail: Molod-uch-sibniesh@ya.ru

The article outlines the analysis of the present-day condition of provision of agricultural production of the Novosibirsk region with the personnel. Revealed are the needs in workforce for agricultural production and the dynamics of the number of employees of different qualification groups; studied are the level of personnel provided with diplomas of a higher school, the age structure of top-ranking managers of agricultural organizations and the qualification structure of middle managers of agricultural enterprises; determined is the percentage of managers and specialists updating and upgrading their occupational skills at the agricultural enterprises of the Novosibirsk region. As a result, substantiated are the main directions of the concept of personnel development, the development of the system of personnel monitoring of the region, the advanced investigation of the needs of labour market in specialties in the field of innovative activity management, the development of the remote IT-communication systems of education, the development of the system of re-education of the released employees and the unemployed population, creation of the new jobs adapted to the innovative economics competitive at the world level, creation of the efficient regional system of manpower resource and creation of conditions for the young specialists.

Keywords: socio-economic development, rural areas, manpower potential, personnel provision, concept, informational technologies of personnel training

В современный век научно-технического прогресса и глобализации концепция социально-экономического развития сельских территорий ставит перед экономической наукой целый комплекс задач и направлений исследований, таких как: создание комфортных условий жизнедеятельности сельского населения; стимулирование инвестиционной активности в агропромышленном комплексе; активизация участия граждан, проживающих в сельской местности, реализация общественно значимых проектов; формирование позитивного отношения к сельской местности и сельскому образу жизни; использование механизма государственно-частного партнерства в сфере АПК; регулирование производства и стимулирование его ценовой политикой;

формирование благоприятного кредитного климата для малого и среднего предпринимательства; институциональное оформление системы венчурного бизнеса; поддержка экспортной деятельности предприятий АПК; сохранение и развитие сети малых и сверхмалых сельских поселений. Важнейшим приоритетным направлением в настоящее время стало кадровое обеспечение сельского хозяйства. Подготовка специалистов нового качества для сельского хозяйства становится одной из главных задач [3].

Целью исследования является анализ состояния и обоснование концептуальных направлений развития кадрового потенциала сельских территорий региона. Для достижения поставленной цели решены следующие **задачи**: проведен статистический

анализ современного состояния кадрового обеспечения сельского хозяйства региона, обозначены тенденции; выявлены принципы, сформированы цель и задачи современной концепции развития кадрового потенциала и обозначены ключевые направления.

Материалы и методы исследований

Объектом исследований является экономический процесс развития кадрового потенциала региона. Для решения поставленных задач использовались различные методы исследования: абстрактно-логический, системного анализа, экономико-статистический, факторный, расчётно-конструктивный, метод «ключевого звена» и др. Методологическую основу составили комплексный, программно-целевой, нормативный, интегрированный и системный подходы при решении определённых задач. Объект наблюдения – Новосибирская область.

Результаты исследования и их обсуждение

К 2020 году как минимум в половине колледжей России подготовка по 50 наиболее востребованным и перспективным рабочим профессиям должна вестись в соответствии с лучшими мировыми стандартами и передовыми технологиями. Важным показателем эффективности изменений в профессиональном образовании должны стать результаты конкурсов по рабочим и инженерным профессиям. Такая система профессиональных соревнований уже давно существует в мире. Россия в нее активно включилась. Это не только шаг к повышению престижа инженерных и рабочих профессий, но и хорошая возможность ориентироваться на самые передовые рубежи в подготовке инженеров и рабочих, строить на их основе профессиональные и образовательные стандарты [9].

В настоящее время стратегическим направлением развития системы кадрового обеспечения являются мероприятия по формированию и эффективному использованию имеющегося кадрового потенциала не только крупнотоварного, но и малого агробизнеса. При этом необходимо более широкое использование программно-целевого управления кадровым обеспечением на региональном уровне в тесной увязке с разрабатываемыми моделями размещения, концентрации и специализации сельскохозяйственного производства, развития сельской социальной инфраструктуры [4].

Поэтому исследователями отдельным блоком рассмотрен кадровый потенциал сельскохозяйственного производства на примере Новосибирской области. Необходимость его разработки обосновывается сложившимися тенденциями. Так, из табл. 1 видно, что нехватка кадров для

сельскохозяйственного производства по-прежнему актуальна – наибольшая доля в общей структуре спроса приходится на квалифицированных работников сельского хозяйства (34,5%), наименьшая – на руководителей (4,5%), на специалистов высшего уровня квалификации приходится 12,4%.

Таблица 1
Потребность в кадрах
сельскохозяйственного производства
Новосибирской области
(вакансии за 2014 г.)

Профессионально-квалификационные группы	Доля в общей структуре спроса, %
Руководители организаций и их структурных подразделений	4,5
Специалисты высшего уровня квалификации	12,4
Специалисты среднего уровня квалификации	5,7
Квалифицированные работники сельского хозяйства	34,5
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	22,9
Неквалифицированные рабочие	20,0

О серьезных организационно-экономических преобразованиях в аграрном секторе свидетельствует сохраняющаяся динамика численности кадров разных квалификационных групп (табл. 2). Сокращение численности наблюдается почти во всех группах, лишь в отдельных отраслях, таких как птицеводство и овцеводство, наметились тенденции к увеличению – 7,7 и 28,2% соответственно.

Уровень обеспеченности дипломированными специалистами в 2014 г. (табл. 3) также недостаточен, хотя по сравнению с 2000 годом немного вырос и составил соответственно 83,7 и 79,3%.

О необходимости разработки новой концепции свидетельствуют показатели возрастной структуры руководителей высшего звена, наблюдается «старение» – удельный вес руководителей пенсионного возраста вырос и составил в 2014 г. 13,3% против 4,7 в 2000 г. (табл. 4).

Старение сохраняет тенденции среди контингента руководителей и среднего звена 10,6% в 2014 против 4,0 в 2000 г. (табл. 5).

Положительной тенденцией можно считать рост и стабильность в структуре образования руководителей среднего звена сельскохозяйственных организаций (табл. 6). Доля со средним образованием в 2000 г. составила 48,5%, с высшим 23,8.

Таблица 2

Динамика численности кадров разных квалификационных групп
Новосибирской области

Показатель	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2014 г в % к 2011 г.
Всего работников	48591	45208	42466	41997	86,4
в т.ч. занятые в сельхозпроизводстве	43058	39892	37286	36500	84,7
из них рабочие постоянные	33984	31256	28721	27105	79,8
трактористы-машинисты	6972	6359	5680	5110	73,3
Операторы машинного доения, дояры	4510	4206	3800	3500	77,6
Работники свиноводства	766	635	569	499	65,1
Работники овцеводства	39	191	47	50	128,2
Работники птицеводства	1392	1271	1411	1500	107,7
Служащие	7471	7234	6906	6700	89,7
Из них руководители	2370	2262	2105	2001	84,4
специалисты	4312	4223	4041	3991	92,5

Таблица 3

Уровень обеспеченности в кадрах, дипломированных специалистов
в Новосибирской области, %

Показатель	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Обеспеченность дипломированными специалистами	79,3	80,1	83,9	83,0	83,2	83,4	83,7
В том числе с высшим образованием	30,0	31,4	40,5	40,1	40,6	41,1	41,9

Таблица 4

Возрастная структура руководителей высшего звена сельскохозяйственных организаций
Новосибирской области, %

Показатель	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Руководители пенсионного возраста	4,7	6,6	9,9	12,0	12,2	13,1	13,3
Руководители в возрасте до 30 лет	2,0	2,5	3,3	3,7	3,8	3,8	4,0

Таблица 5

Возрастная структура руководителей среднего звена сельскохозяйственных предприятий
Новосибирской области, %

Показатель	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Руководители пенсионного возраста	4,0	4,7	7,1	7,9	9,0	10,1	10,6
Руководители в возрасте до 30 лет	5,5	6,7	6,0	7,1	7,0	7,2	7,4

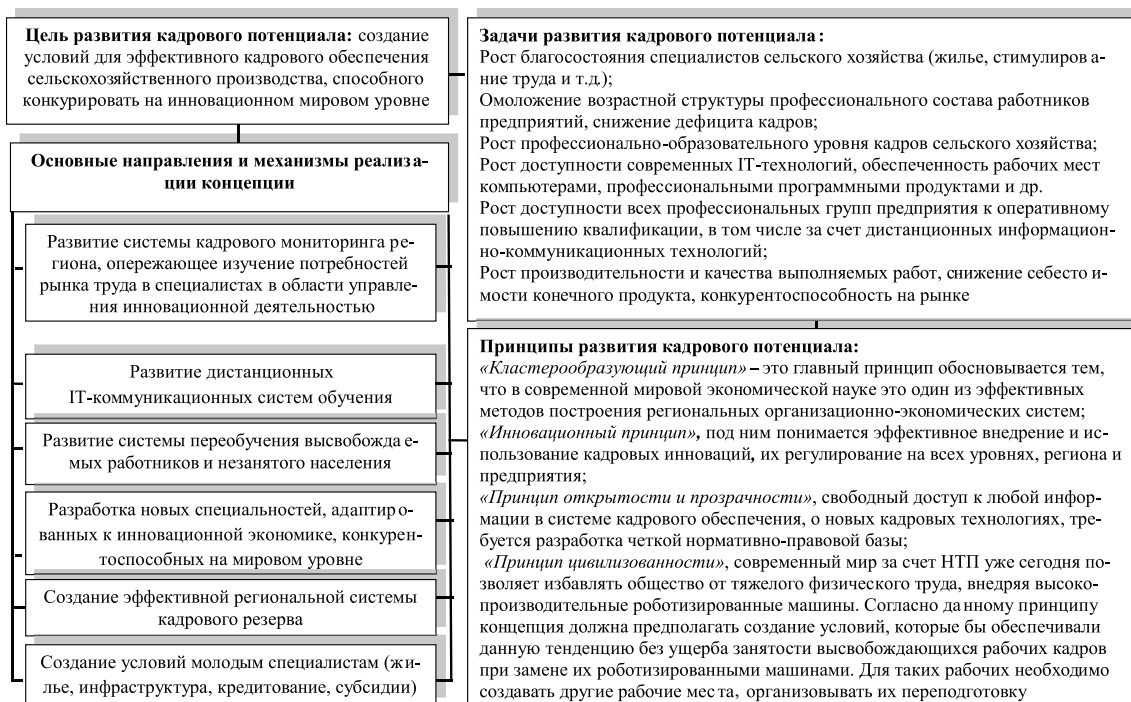
Таблица 6

Структура образования руководителей среднего звена сельскохозяйственных предприятий
Новосибирской области, %

Показатель	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Дипломированные специалисты в целом	65,3	70,0	73,4	75,1	76,7	77,0	77,0
Со средним образованием	45,9	49,8	50,7	49,6	49,5	48,9	48,5
С высшим образованием	17,0	19,2	23,9	24,0	24,1	23,9	23,8
Проходящие практику	35,7	31,1	25,5	26,1	26,7	27,1	28,0

Важным направлением концепции является развитие информатизации подготовки кадров. Обосновать такое решение можно на основе исследований, представленных в табл. 7. В частности, показатели свидетельствуют о низком уровне непрерывного об-

разования и переподготовки руководителей и специалистов как в целом по системе дополнительного профессионального образования, так и на основе современных дистанционных и ИТ-технологий. Причем наблюдается снижение с 17,9% в 2000 г. до 9,7 в 2014 г.



Концепция развития кадрового потенциала сельских территорий

Таблица 7

Руководители и специалисты, прошедшие повышение квалификации, сельскохозяйственных предприятий Новосибирской области, %

Показатель	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Руководители и специалисты, проходившие повышение квалификации по системе ДПО в целом	17,9	16,5	12,5	11,6	8,4	9,3	9,7
Руководители и специалисты, проходившие повышение квалификации на основе современных дистанционных и ИТ-технологий	0,1	0,8	1,5	2,1	2,5	3,0	3,2

Несмотря на это, наблюдается хотя и слабый, но рост числа руководителей и специалистов, проходивших повышение квалификации на основе современных ИТ и дистанционных технологий соответственно с 0,1% до 3,2.

Помимо выявленных выше тенденций, на основе анализа статистических данных концепция развития кадрового потенциала обосновывалась и в результате обобщения передового опыта, представленного в трудах российских исследователей А.И. Алтухова, Н.К. Долгушкина, А.В. Деревянкина, Н.М. Едрёнкиной, А.В. Козлова, В.М. Корнева, В.О. Коврижкина, А.С. Малахова, Е.Е. Можяева, В.Г. Новикова, П.М. Першукевича, В.Я. Стрельцова, И.В. Щетининой, В.Б. Яковлева, О.А. Яковлевой и других ученых [1, 2, 5–8, 9, 10]. В итоге, завершая исследование, обоснован целый комплекс направлений (рисунок), основные из них:

1. Развитие системы кадрового мониторинга региона, опережающее изучение потреб-

ностей рынка труда в специалистах в области управления инновационной деятельностью.

2. Развитие дистанционных ИТ-коммуникационных систем обучения.

3. Развитие системы переобучения высвобождаемых работников и незанятого населения.

4. Разработка новых специальностей, адаптированных к инновационной экономике, конкурентоспособных на мировом уровне.

5. Создание эффективной региональной системы кадрового резерва.

6. Создание условий молодым специалистам (жилье, инфраструктура, кредитование, субсидии и др.).

Заключение

Исследования показали, что помимо негативных тенденций, связанных с сокращением и старением кадров, задействованных в сельскохозяйственном производстве, имеют место и положительные. В настоящее время

повсеместно внедряются в переподготовку кадров дистанционные IT-технологии обучения, что хорошо сказывается на качестве и скорости обучения и позволяет готовить специалистов, способных легко адаптироваться в постоянно меняющихся конкурентных условиях, связанных со сменой технологических укладов. Однако остается нерешенным целый ряд социально-экономических проблем, позволяющих создать условия для эффективного кадрового обеспечения сельскохозяйственного производства, способного конкурировать на инновационном мировом уровне, что, в свою очередь, позволило обосновать предложенную концепцию.

Список литературы

1. Долгушкин Н.К. Кадровый потенциал сельского хозяйства: формирование и использование: учеб. пособие. – М., 2004. – 203 с.
2. Деревянкин А.В. Стимулирование перехода на прогрессивный технико-технологический уровень в основных отраслях сельского хозяйства Сибири // Вестник КрасГАУ. – 2014. – № 12 – С. 3–6.
3. Едренкина Н.М. Приоритетные направления устойчивого развития сельских территорий в условиях ВТО // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2014. – № 2. – С. 182–188.
4. Козлов А.В. Проблемы кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций России. Монография / А.В. Козлов, В.Б. Яковлев, О.А. Яковлева. – Германия: Lambert Academic Publishing, 2012. – 212 с.
5. Корнев В.М. Кадровый потенциал сельскохозяйственных организаций: формирование и использование (теория и практика). – М., 2004. – 295 с.
6. Малахов А.С. Сельскохозяйственные кадры и продовольственная безопасность России, монография. – СПб.: ФГОУ АМА НЗ РФ, 2009. – 116 с.
7. Новиков В.Г. Многоуровневая система кадрового обеспечения аграрной сферы экономики России: теория и методология комплексного анализа / В.Г. Новиков, В.Я. Стрельцов, Е.Е. Можжев. – М.: РАКО АПК, 2008. – 332 с.
8. Першукевич П.М., Тю Л.В., Гриценко Г.М. Состояние и перспективы социально-экономического развития агро-

промышленного производства Сибири // Сибирский вестник сельскохозяйственной науки. – 2014. – № 5. – С. 131–137.

9. Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 4.12.2014 г., [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_171774/ (дата обращения: 25.11.15).

10. Щетинина И.В. Актуальность и теоретические аспекты проблем продовольственной безопасности // Вестник Сибирского университета потребительской кооперации. – 2015. – № 1 (12). – С. 4–10.

References

1. Dolgushkin N.K. Kadrovyyj potencial selskogo hozjajstva: formirovanie i ispolzovanie. Ucheb. Posobie, N.K. Dolgushkin, M., 2004, 203 p.
2. Derevyankin A.V. Stimulirovanie perekhoda na progressivnyj tekhniko-tekhnologicheskij uroven v osnovnykh otraslyakh selskogo khozjaistva Sibiri, Vestnik KrasGAU, 2014, no. 12, pp. 3–6.
3. Edrjonkina N.M. Prioritetnye napravlenija ustojchivogo razvitija selskih territorij v uslovijah VTO, Vestnik Altajskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta, 2014, no. 2, pp. 182–188.
4. Kozlov A.V. Problemy kadrovogo obespechenija selskohozjajstvennyh organizacij Ros-sii. Monografija, A.V. Kozlov, V.B. Jakovlev, O.A. Jakovleva, Germanija: Lambert Academic Publishing, 2012. 212 p.
5. Kornev V.M. Kadrovyyj potencial selskohozjajstvennyh organizacij: formirovanie i ispolzovanie (teorija i praktika), V.M. Kornev, M.: 2004, 295 p.
6. Malahov A.S. Selskohozjajstvennye kadry i prodovolstvennaja bezopasnost Rossii, monografija, A.S. Malahov, SPb.: FGOU AMA NZ RF, 2009, 116 p.
7. Novikov V.G. Mnogourovnevaja sistema kadrovogo obespechenija agrarnoj sfery jekonomiki Rossii: teorija i metodologija kompleksnogo analiza, V.G. Novikov, V.Ja. Strelcov, E.E. Mozhaev, M.: RAKO APK, 2008, 332 p.
8. Pershukevich P.M., Tyu L.V., Gritsenko G.M. Sostoyanie i perspektivy sotsialnoekonomicheskogo razvitiya agropromyshlennogo proizvodstva Sibiri, Sibirskij vestnik selskohozjaistvennoj nauki, 2014, no. 5, pp 131–137.
9. Poslanie Prezidenta RF Federalnomu Sobraniju ot 4.12.2014 g., [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_171774/ (accessed 25 November 2015).
10. Shhetinina I.V. Aktualnost i teoreticheskie aspekty problem prodovolstvennoj bez-opasnosti, Vestnik Sibirskogo universiteta potrebitelskoj kooperacii, 2015, no. 1 (12), pp. 4–10.