

Раздел IV
СОВРЕМЕННЫЕ ВОПРОСЫ СИСТЕМЫ ОТРАСЛЕВОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Part 4. PROBLEMS OF MODERN
VOCATIONAL TRAINING

DOI: 10.15372/ PEMW20150419
УДК 331.108:631.1(571.150)

ВЫЯВЛЕНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ ВОСПРОИЗВОДСТВА
ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ЧЕРЕЗ СОПРОВОЖДЕНИЕ
КАДРОВЫХ СЛУЖБ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ (НА ПРИМЕРЕ АЛТАЙСКОГО КРАЯ)

PECULIARITIES OF LABOUR REPRODUCTION AND SUPPORT
OF PERSONNEL DEPARTMENTS AT AGRICULTURAL
ENTERPRISES (EXAMPLE OF THE ALTAI TERRITORY)

М. В. Мерш

*Алтайский институт повышения квалификации руководителей
и специалистов агропромышленного комплекса, Барнаул,
Российская Федерация, e-mail: aspirantura.aipk@mail.ru*

Mersh, M. V.

*Altai Institute of Agribusiness Staff Further Training, Barnaul,
Russian Federation, e-mail: aspirantura.aipk@mail.ru*

Аннотация. В статье представлены результаты анкетирования работников кадровых служб сельскохозяйственных организаций Алтайского края с целью выявления особенностей воспроизводства трудовых ресурсов. Рассмотрена существующая деятельность правительства РФ и региональных властей по воспроизводству трудовых ресурсов сельскохозяйственных организаций. В ходе исследования получены выводы, что реализация стратегических задач сельскохозяйственного производства, в том числе и по воспроизводству трудовых ресурсов, неразрывно связана с качественными преобразованиями системы дополнительного профессионального образования и повышением профессионального уровня кадров.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, воспроизводство трудовых ресурсов, кадры, кадровые службы, сельское хозяйство, экономика АПК, экономика сельского хозяйства.

Abstract. *The article represents the survey results of personnel departments staff of agricultural enterprises of the Altai Territory. The survey is aimed at identifying features of reproduction of the labor force. The publication explores the activity of the Government of Russia and regional authorities in the aspect of reproduction of labour forces at agricultural enterprises. The author makes conclusion that implementation of the strategic objectives of agricultural production, including reproduction of the labor forces, is related to qualitative transformation of the system of further training and increasing of the staff professional rank.*

Key words: *human resources, reproduction of labor resources, personnel, personnel departments, agriculture, agribusiness economics, agricultural economics*

Введение. Агропромышленный комплекс Алтайского края в условиях макроэкономического кризиса и антикризисных мер, принятых правительством РФ в период 2014–2015 гг., продемонстрировал относительную устойчивость по основным отраслям: животноводство, растениеводство, экономика сельского хозяйства.

Но часто недостаточный уровень профессиональной квалификации трудовых ресурсов и обеспеченность ими организаций не позволяют достичь максимального эффекта в реализации намеченных мер. Прогнозы потребностей экономики АПК в кадрах и ожидаемая численность трудовых ресурсов кардинально расходятся. Поэтому повышение профессиональной квалификации специалистов в сельскохозяйственных организациях в настоящее время является актуальной проблемой.

Постановка задачи. Рассмотрим существующую деятельность правительства РФ и региональных властей по воспроизводству трудовых ресурсов сельскохозяйственных организаций. Основной шаг – это федеральная целевая программа «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014–2017 годы и на период до 2020 года» [1], которая предусматривает поддержку по нескольким направлениям одновременно: создание комфортных условий жизнедеятельности в сельской местности; стимулирование инвестиционной активности в агропромышленном комплексе путем создания благоприятных инфраструктурных условий в сельской местности; содействие созданию высокотехнологичных рабочих мест на селе; активизация участия граждан, проживающих в сельской местности, в реализации общественно значимых проектов; формирование позитивного отношения к сельской местности и сельскому образу жизни.

В постановлении правительства РФ от 15 июля 2013 г. № 598 «О федеральной целевой программе «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014–2017 годы и на период до 2020 года» (далее – Программа) Министерству экономического развития РФ и Министерству финансов РФ поручено при формировании проекта федерального бюджета на соответствующий год и плановый период включать Программу в перечень федеральных целевых программ, подлежащих финансовому обеспечению за счет средств федерального бюджета [2].

Существенной мерой является и государственная поддержка отраслей животноводства (на развитие племенного животноводства, возмещение части затрат по наращиванию маточного поголовья овец и коз, поголовья северных оленей, маралов и мясных табунных лошадей и т.д.) и растениеводства (возмещение части затрат на приобретение оригинальных и элитных семян, возмещение части затрат на закладку и уход за многолетними плодовыми и ягодными насаждениями и т.д.).

Но участие в государственных программах поддержки сельскохозяйственного производства и развития сельских территорий требует от руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций и частных предпринимателей умения работать с региональными и районными органами управления, навыков планирования, знаний бухгалтерского учета, финансового анализа, личной дисциплины, умения организовать труд подчиненных на своевременное выполнение поставленных задач.

При таких условиях господдержки сельскохозяйственных товаропроизводителей происходит снижение численности предприятий, что с одной стороны, на фоне роста объемов производства продукции сельского хозяйства говорит о повышении эффективности производства (это происходит прежде всего в крупных предприятиях), с другой стороны, говорит о том, что трудовые ресурсы малых предприятий не смогли и не имеют возможности самостоятельно адаптироваться к современным условиям рынка.

Эти меры вызывают у руководителей и специалистов малых форм хозяйствования положительную реакцию, но им не всегда хватает знаний и уровня профессиональной квалификации, чтобы воспользоваться поддержкой. Поэтому в формировании подходов по воспроизводству трудовых ресурсов для современных сельскохозяйственных организаций значительное внимание следует уделить повышению профессионализма кадров. Эту функцию призваны выполнять учреждения дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) и консультационные центры.

Методология и методика исследования. Для повышения эффективности взаимодействия сельхозтоваропроизводителей и учреждений ДПО разработана и апробирована на руководителях сельскохозяйственных организаций Алтайского края система профессионального сопровождения (далее – Система) [3].

Для выявления особенностей воспроизводства трудовых ресурсов среди работников кадровых служб сельскохозяйственных организаций Алтайского края в период 2014–2015 гг. было проведено анкетирование путем опосредованного общения с респондентами – анкета заполнялась респондентом письменно самостоятельно. По уровню стандартизации анкетирование в данном исследовании – частично стандартизовано (включало закрытые и полузакрытые вопросы); респондентам перед анкетированием разъяснили цель и порядок ответов на вопросы, сбор информации проводился обезличенно.

Результаты. В ходе анкетирования получены следующие результаты. На вопрос «По какой теме вопросы возникают чаще всего?» в 2014 г. ответ «Нормативная документация» выбрали 55,5% респондентов, в 2015 г. этот ответ выбрали 45,5%, что свидетельствует о повышении правовой

грамотности населения в селах. Вариант ответа «Планирование трудовых ресурсов» в 2014 г. выбрали – 18,5%, в 2015 г. – 27%, что является показателем повышения заинтересованности в планировании трудовых ресурсов, и в 2014 г., и в 2015 г. меньше всего респондентов выбрали ответ «Мотивация к труду» – 7,5% и 9,5% соответственно. Хотя, на наш взгляд, вопросы мотивации к трудовой деятельности – то, как заинтересовать работников на эффективное выполнение своих трудовых обязанностей в рыночных условиях, актуальны как никогда.

Так, интересны ответы на вопрос о «Наиболее приемлемом способе получения информации о новостях и тенденциях»: еще в 2014 г. вариант «Почтовый адрес предприятия» устроил 35% респондентов, в 2015 г. этот вариант выбрали лишь 9,1%, кроме того, ответ «Электронная почта» в 2015 г. выбрали на 8,6% больше респондентов, чем в 2014 г. (63,6% и 55%). Такой способ получения информации, как «Телефонная связь» становится актуальнее, в 2015 г. его выбрали на 17,3% больше респондентов, чем в 2014 г. (27,3% и 10% соответственно).

Система профессионального сопровождения также необходима и для работников кадровых служб, обоснование потребности в ее реализации представлено в работе В. Н. Чижова, В. В. Чегодаева, М. В. Мерш [5].

Неотъемлемой частью Системы профессионального сопровождения являются консультационные услуги, поэтому для формирования подходов к деятельности по воспроизводству трудовых ресурсов также был задан вопрос «Хотели бы Вы получать консультации в вопросах профессиональной деятельности?», в 2014 г. положительно ответили 35%, в 2015 г. – 54,5% (на 19,5% больше), вариант ответа «Частично» выбрали 20% и 27,3% (на 17,3% больше в 2015 г., чем в 2014 г.). Отрицательно в 2014 г. ответили – 45% респондентов, в 2015 г. – 18,2%, что считается положительным в плане включения консультационных услуг в профессиональное сопровождение на постоянной основе.

Выводы. На основании полученных результатов можно сформулировать следующие выводы, которые следует учитывать при формировании подходов по воспроизводству трудовых ресурсов сельскохозяйственных организаций:

- правовая грамотность и вопросы изучения нормативной документации остаются актуальными на селе, поэтому на них нужно делать упор;
- актуальна заинтересованность специалистов кадровых служб сельскохозяйственных организаций в вопросах планирования трудовых ресурсов (что является немаловажным фактором при определении подходов по воспроизводству трудовых ресурсов);
- вопросы мотивации к труду имеют низкий процент заинтересованности у специалистов кадровых служб, хотя являются одними из актуальных, следовательно, на них нужно обратить особое внимание;
- наиболее приемлемыми способами получения информации о новостях и тенденциях остается электронная почта и телефонная связь;
- консультационные услуги в вопросах профессиональной деятельности интересуют специалистов кадровых служб сельскохозяйственных организаций на постоянной основе.

Реализация стратегических задач сельскохозяйственного производства, в том числе и по воспроизводству трудовых ресурсов, неразрывно связана с качественными преобразованиями системы дополнительного профессионального образования и повышением профессионального уровня кадров.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Постановление** правительства РФ от 15 июля 2013 г. № 598 «О федеральной целевой программе «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014–2017 годы и на период до 2020 года» – СПС Гарант. Версия от 6 марта 2015 г.
2. **Главное** управление сельского хозяйства Алтайского края [электронный ресурс]. URL: www.altagro22.ru (дата обращения: 4.03.2015).
3. **Чижов Н. В., Чегодаев В. В., Чижов В. Н.** Повышение эффективности деятельности руководителей предприятий АПК на основе системы индивидуального профессионального сопровождения: монография. – Барнаул, 2011.
4. **Территориальный** орган Федеральной службы государственной статистики по Алтайскому краю [электронный ресурс]. URL: www.akstat.gks.ru (дата обращения: 15.03.2015).
5. **Чижов В. Н., Чегодаев В. В., Мерш М. В.** Обоснование потребности в реализации системы профессионального сопровождения специалистов кадровых служб АПК // Профессиональное образование в современном мире. – 2012. – № 2. – С. 28–33.

REFERENCES

1. *Postanovlenie pravitelstva RF ot 15 iyulya 2013 g 598 "O federalnoy tselevoy programme "Ustychivoe razvitie selskih territoriy na 2014–2017 gody i period do 2010 goda"* [Governmental Decree of July 15, 2013 No. 598 «On the Federal target program “Sustainable development of rural areas in 2014–2017 and to 2020”]. Available at: Garant. Version of March 6, 2015.
2. www.altagro22.ru (accessed March 4, 2015).
3. **Chizhov N. V., Chegodaev V. V., Chizhov V. N.** *Povyshenie effektivnosti deyatelnosti rukovoditeley predpriyatiy APK na osnove sistemy individualnogo professionalnogo soprovozhdeniya: monografiya* [Efficiency of agribusiness chiefs by means of individual professional support: a monograph]. Barnaul, 2011.
4. www.akstat.gks.ru (accessed March 15, 2015).
5. **Chizhov V. N., Chegodaev V. V., Mersh M. V.** *Obosnovanie potrebnosti v realizatsii sistemy professionalnogo soprovozhdeniya spetsialistov kadrovyyh sluzhb APK* [Rationale for implementation of personnel employees' professional support in agribusiness]. *Professionalnoe obrazovanie v sovremennom mire – Professional education in the modern world*, 2012, no. 2. pp. 28–33.

Информация об авторе

Мерш Марина Валерьевна – аспирант, кафедра экономики, управления и права, научный руководитель – Ковалева И. В., д.э. н., профессор, Алтайский институт повышения квалификации руководителей и специалистов агропромышленного комплекса (656019, Барнаул, ул. Островского, 14, e-mail: aspirantura.aipk@mail.ru).

Information about the author

Marina V. Mersch – PhD-student at the Chair of Economics, Management and Law; scientific supervisor is Kovalev I.V, Dr. Econ Sc., Professor at Altai Institute of Agribusiness Staff Further Training (14 Ostrovskogo Str., 656019 Barnaul, e-mail: aspirantura.aipk@mail.ru).

Принято редакцией 04.09.2015

Received 04.09.2015

DOI: 10.15372/PEMW20150420

УДК 331.108:37.018.46

МАРКЕТИНГОВЫЙ ПОДХОД В СИСТЕМЕ ДПО КАК ФАКТОР, ПОВЫШАЮЩИЙ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАДРОВ АПК

MARKETING APPROACH IN FURTHER TRAINING AS A FACTOR OF AGRIBUSINESS STAFF EFFICIENCY

В. Н. Чижов, Н. А. Рыжкова

*Алтайский институт повышения квалификации руководителей
и специалистов агропромышленного комплекса, Барнаул, Российская Федерация,
e-mail: aipk-apk@intelbi.ru,*

*Алтайский институт повышения квалификации руководителей
и специалистов агропромышленного комплекса, Барнаул, Российская Федерация,
e-mail: molod_politiks2014@mail.ru*

Chizhov, V.N., Ryzhkova, N.A.

*Altai Institute of Agribusiness Staff Further Training, Barnaul, Russian Federation,
e-mail: aipk-apk@intelbi.ru,*

*Altai Institute of Agribusiness Staff Further Training, Barnaul, Russian Federation,
e-mail: molod_politiks2014@mail.ru*

Аннотация. В статье рассматривается роль кадров сельского хозяйства в условиях реализации стратегии импортозамещения. Предъявляются более жесткие требования к руководителям и специалистам сельхозтоваропроизводства. Данные требования ориентированы на высокую квалификацию и особый тип мышления кадров АПК. Проводится связь между эффективностью производства и квалификацией кадров, которая, в свою очередь, зависит от непрерывного образования. В статье кратко описаны элементы маркетингового подхода, использованные для разработки алгоритма системы индивидуального сопровождения.

Ключевые слова: маркетинговая деятельность, система индивидуально-го сопровождения, квалификация, эффективность деятельности кадров АПК.

Abstract. The article explores the role of agricultural staff in the aspect of import substitution. The article mentions strict requirements to the chiefs and personnel