

специалистов. Она должна включать в себя мероприятия, в том числе методы оценки, отбора и отслеживания кандидатов, по формированию банка информационных данных о высококвалифицированных специалистах в рамках кадрового регионального мониторинга и систему подготовки резервистов. Вот почему особое внимание региональная кадровая политика должна уделять формированию резерва руководящих кадров для АПК, обладающих высокопрофессиональными компетенциями.

Этот сложный процесс требует системного и целенаправленного подхода, в связи с чем можно предложить следующий его алгоритм:

- отслеживание студентов во время обучения в аграрном университете по их отношению к учебе, творческим способностям и организаторским склонностям;
- подбор кадрового резерва по результатам практической деятельности;
- тестирование кандидатов и оценка их кадрового потенциала;
- обучение кандидатов кадрового резерва за счет областных средств;

- организация проведения внутренних и зарубежных производственных стажировок;
- проведение мониторинга их профессиональных, организаторских и личностных качеств.

Литература

1. Скрынник, Е. Показатель закрепляемости молодых специалистов на селе является самой объективной оценкой эффективности образовательного процесса в сельскохозяйственных вузах/ Е.Скрынник. [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.mcx.ru/news/news/show/3665.78.htm>
2. Козлов, А. Сборник аналитических материалов обеспечения кадрами специалистов организаций сельского хозяйства Российской Федерации (2002-2008 гг.) / А.В. Козлов // Российская академия кадрового обеспечения АПК. Российский научно-исследовательский институт социальных и кадровых проблем АПК. – М. – 2008.
3. Панков, Б. Рынок труда на селе и его регулирование / Б.П. Панков // Изд. 2-е, переработанное и дополненное. – М.: АгриПресс. – 2007. – 267 с.

УДК 631.158:331.101.262

К.П. Каменева, аспирант
ФГОУ ВПО Орел ГАУ

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ АГРАРНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ: ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ

В статье раскрываются понятие, алгоритм формирования и развития, а также оценка человеческого капитала. Проведен анализ нагрузки ресурсного потенциала на трудовой капитал и основных показателей его использования в сельскохозяйственных организациях Орловской области. Изложены основные направления инвестирования в развитие человеческого капитала аграрного сектора экономики.

Ключевые слова: человеческий капитал, инвестиции в человеческий капитал, индекс развития человеческого развития, трудовой капитал, численность работников и населения, эффективность труда, социальные показатели, качество жизни.

Активное участие в разработке концепции человеческого капитала приняли Т. Шульц и Г. Беккер – лауреаты Нобелевской премии, считающие что «человеческий капитал – это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком запас знаний, умений, навыков, мотиваций, способностей и здоровья, который содействует росту производительности труда и доходов данного человека» [1]. Это определение, по мнению автора, максимально точно раскрывает сущность человеческого капитала, его структуру и взаимосвязь с результатами труда. Наиболее важным аспектом данного определения является то, что именно посредством инвестиций формируется уровень развития человеческого капитала, необходимый для достижения высоких трудовых результатов.

In article the concept, algorithm of formation and development, and also an estimation of the human capital reveal. The analysis of loading of resource potential on the labour capital and the basic indicators of its use in the agricultural organisations of the Oryol region is carried out. The basic directions of investment in development of the human capital in agrarian sector of economy are stated.

Keywords: the human capital, investments into the human capital, an index of development of human potential, the labour capital, number of workers and the population, efficiency of work, social indicators, quality of a life.

Однако при этом следует отметить, что немаловажной является и такая особенность формирования человеческого капитала, как желание и способности самого индивида к восприятию и адаптации данных инвестиций в нужном ему направлении с целью дальнейшего преумножения.

Поэтому считаем обоснованным дополнить данное определение и изложить его в следующей авторской формулировке: «Человеческий капитал – это формирующийся в результате инвестиций и накопленный человеком, не противоречащий его внутренним желаниям, возможностям и способностям, совокупный объем знаний, умений, навыков, мотиваций и здоровья, обеспечивающий рост производительности труда и личных доходов, а также гармоничное развитие личности в целом».

Формулу человеческого капитала можно представить как совокупность его основных составляющих:

$$ЧК = Кс + Кз + Ко + Кпко + Кк,$$

где: ЧК – человеческий капитал; Кс – капитал семьи; Кз – капитал здоровья; Ко – капитал образования; Кпко – капитал профессионально-квалификационного опыта; Кк – капитал культуры.

С точки зрения оценки объемных показателей, как количественных, так и качественных параметров, человеческий капитал может быть: индивидуальным – обладателем, которого является конкретный работник; интегральным – объединение индивидуальных человеческих капиталов в рамках следующих уровней: первичного трудового коллектива; корпоративного; регионального; отраслевого и страны в целом.

На рисунке 1 изложен авторский вариант алгоритма формирования и развития человеческого капитала.

В настоящее время такой ресурс как человеческий капитал обладает высокой инвестиционной привлекательностью. Человеческий капитал считается

устойчивым видом инвестиций. Инвестиции в человеческий капитал необходимо считать расходами, но не потребительскими, направленными в одностороннем порядке на развитие работника, а производительными, так как эффект от этих инвестиций способен в будущем принести выгоды и покрыть осуществленные расходы.

С другой стороны, человеческий ресурс стал рассматриваться и как средство инновационного обеспечения отрасли сельского хозяйства. Часто авторы делают основной упор на образование в формировании и развитии человеческого капитала. Важна совокупность всех сторон развития личности: психологических, культурных, физических, мировоззренческих качеств, что будет гарантировать успех в жизнедеятельности индивидуума.

Так как человеческий капитал характеризует качество индивидуума, то его необходимо рассматривать на всех уровнях, начиная от уровня отдельной целостной личности как работника на уровне организации, то есть качество персонала, и заканчивая уровнем страны – качество населения.

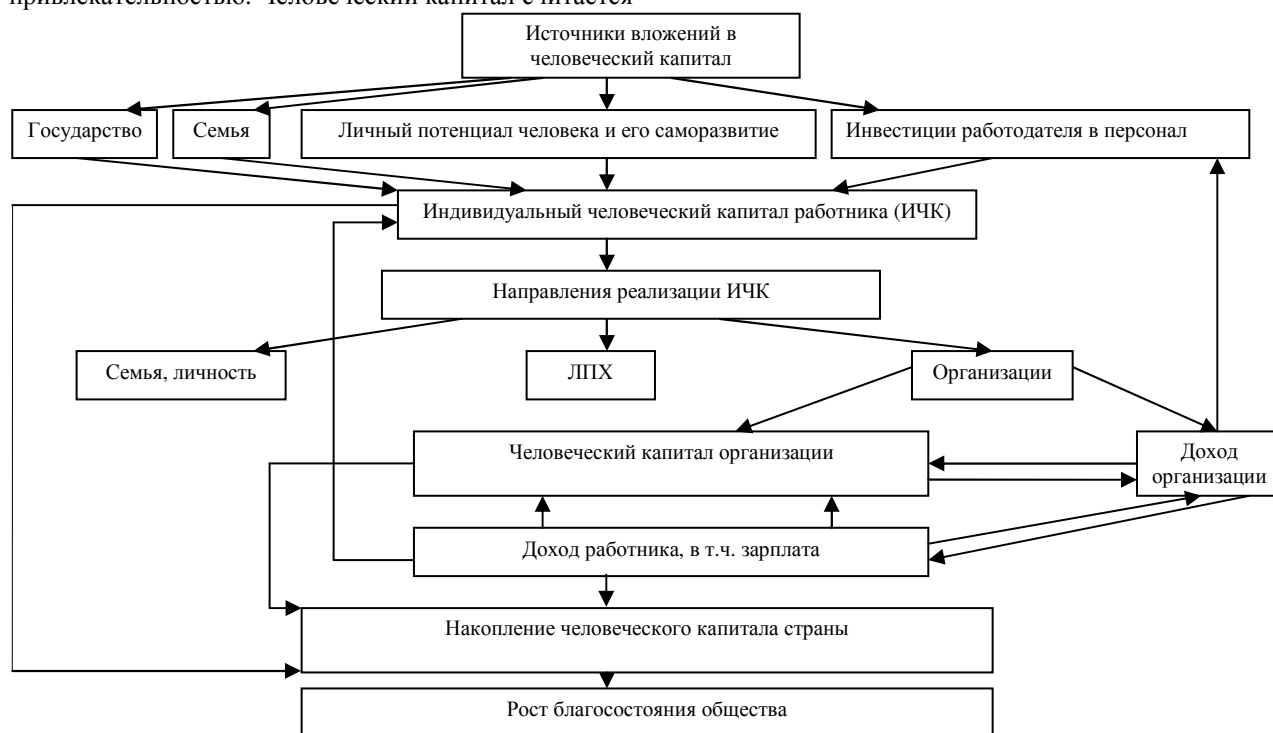


Рисунок 1 – Источники накопления и развития человеческого капитала

Именно поэтому развитие человеческого капитала и его инвестирование можно назвать стратегической задачей. На уровне организации устойчивое развитие человеческого капитала обеспечивает ее конкурентоспособность, а на уровне страны – построение эффективной экономической системы и создание инновационных элементов экономики.

Измерение человеческого капитала необычайно важно для построения четкой и эффективной стратегии его управления и развития. За измерением следует оценка. По оценкам Независимого института социальной политики, индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) в Орловской области в 2004 г.

составлял 0,768 (среди 80 регионов РФ область находилась на 21 месте); в 2005 г. – 0,773 (25 место) и в 2006 г. – 0,781 (29 место) [2]. Таким образом, за 2004-2006 гг. в Орловской области наблюдается стабильная тенденция снижения ИРЧП. Кроме того, если за 2004-2006 гг. уровень ИРЧП по РФ увеличился на 3,1 % (с 0,781 до 0,805), к примеру, в Белгородской области на 3,0% (с 0,788 до 0,812), то в Орловской области рост составил всего 1,7%.

Эти данные подтверждают, что для повышения ИРЧП и достижения необходимого социально-экономического уровня развития человеческого

капитала в области необходимы целенаправленные инвестиции.

Перевод отраслей сельскохозяйственного производства, в первую очередь, в сельскохозяйственных организациях на инновационную основу (приобретение новых высокопроизводительных видов технических ресурсов и строительство современных животноводческих комплексов, способствующих внедрению инновационных технологий производства) привёл к существенным сокращениям численности работников, занятых в сельскохозяйственном производстве (табл. 1).

Таблица 1 – Динамика показателей нагрузки ресурсного потенциала сельскохозяйственных организаций Орловской области на человеческий трудовой капитал (в расчете на среднегодового работника, занятого в сельскохозяйственном производстве)

Показатели	Годы				2008 г. в % к 2001 г.
	2001	2006	2007	2008	
Приходится в среднем на среднегодового работника, занятого в сельскохозяйственном производстве: посевной площади всех сельскохозяйственных культур, га	22,1	27,5	31,6	36,7	166,1
крупного рогатого скота, гол.	1,6	2,9	3,5	4,4	в 2,6 раза
в том числе: коров	1,4	2,5	3,0	3,9	в 2,8 раза
свиней	1,1	1,9	2,2	3,1	в 2,8 раза
Нагрузка пашни на 1 трактор, га	139	199	218	221	159,0
Приходится зерновых посевов на 1 зерноуборочный комбайн, га	185	251	293	381	в 2,1 раза
Приходится посадки на 1 картофелеуборочный комбайн, га	16	25	25	35	в 2,2 раза
Приходится посевов на свеклоуборочную машину, га	58	126	289	300	в 5,2 раза

Между тем, одновременно с этим, проявляется тенденция увеличения объёмных показателей ресурсного потенциала, приходящихся на одного работника, занятого в сельскохозяйственном производстве, то есть наблюдается рост интенсивности и напряжённости труда в сельскохозяйственных организациях.

Среднегодовая численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве области, снизилась за 2001-2008 гг. достаточно существенно – на 65,1% (табл. 2).

Параллельно с этим, в процессе реорганизации аграрного сектора изменилось и количество сельскохозяйственных организаций, а также их

структура – с 2007 г. часть из них переведена в категорию малых предприятий в соответствии с ФЗ №209-ФЗ от 24.04.2007 г. «О развитии малого и среднего предпринимательства в РФ». Численность крупных и средних сельскохозяйственных организаций в Орловской области за этот период снизилась на 74,9%. В результате изменений данных показателей среднегодовая численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, приходящая на одну организацию увеличилась на 11,4 %.

Таблица 2 – Показатели эффективности использования трудового компонента человеческого капитала в крупных и средних сельскохозяйственных организациях Орловской области *

Показатели	Годы				2008 г. в % к 2001 г.
	2001	2006	2007	2008	
Количество сельскохозяйственных организаций, ед.	474	231	192	119	25,1
Среднегодовая численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, тыс. чел.	46,7	26,0	20,6	16,3	34,9
в т.ч. приходится на одну организацию, человек	123	113	107	137	111,4
Приходится в расчете на среднегодового работника, занятого в сельскохозяйственном производстве, тыс. руб.: продукции сельского хозяйства, произведенной в сельскохозяйственных организациях в фактически действовавших ценах	117,3	290,8	531,8	888,2	в 7,6 раза

* Рассчитано автором по данным статистического сборника «Орловская область. 2000-2008» и сводного годового отчета сельскохозяйственных организаций Орловской области.

В то же время следует отметить увеличение отдачи использования человеческого капитала в аграрном секторе. Эффективность труда, рассчитанная по показателю продукции сельского хозяйства, произведенная в сельскохозяйственных организациях (в фактически действовавших ценах) в расчете среднегодового работника, занятого в сельскохозяйственном производстве, увеличилась за 2001-2008 гг. в 7,6 раза, а только за 2006-2008 гг. – в 3,1 раза.

Анализ трудовой части человеческого капитала сельской местности показывает, что в Орловской области наблюдается медленная, но стабильная тенденция снижения доли численности сельского населения в общей численности населения (рис. 2). При этом темпы снижения численности сельского населения опережают темпы снижения общей численности населения области. Так, если за 2000-2008 гг. общая численность населения Орловской области сократилась на 7,0%, то численность сельского населения – на 10,3%.

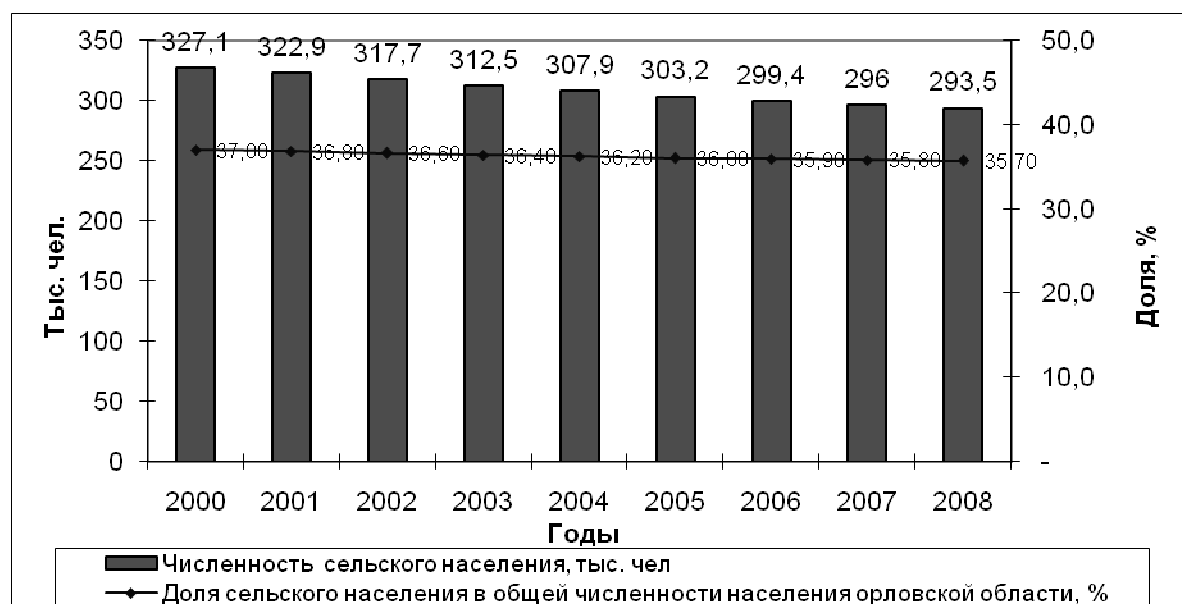


Рисунок 2 – Численность и доля населения, проживающего в сельской местности Орловской области

Составная часть механизма управления формированием и развитием человеческого капитала – это создание условий для его воспроизводства, непрерывного роста, аккумуляции и практической реализации.

Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и

продовольствия на 2008-2012 гг., а также отраслевые программы призваны обеспечивать эффективное развитие аграрного сектора. Наравне с решением производственно-экономических проблем должны быть решены и социальные. Это подразумевает прямые и косвенные вложения в развитие человеческого капитала в сельской местности [3].

Таблица 3 – Социальные показатели реализации Государственной программы *

Показатели	2007 г.	Предусмотрено Госпрограммой	2008 г.
Располагаемые ресурсы домашних хозяйств в сельской местности (на члена хозяйства в месяц), руб.	5867	7085	7752
Индекс производительности труда в хозяйствах всех категорий, %		104,8	113,0
Среднемесячная заработная плата работников сельского хозяйства, руб.	6125		8201
Соотношение размера среднемесячной заработной платы работников сельского хозяйства со средней по экономике, %	45,2		48
Финансирование расходов на развитие социальной и инженерной инфраструктуры села, млрд. руб.		30,5	43,7
Целевые индикаторы Государственной программы:			
Ввод и приобретение жилья для граждан, проживающих на сельской территории, тыс. кв. м		1489,2	1760
в т.ч.: по обеспечению доступным жильем молодых семей и молодых специалистов на селе		647,1	859,1
Обеспеченности сельского населения питьевой водой, %		45,9	49,2
Уровень газификации домов (квартир) сетевым газом, %		43,6	48,0
Строительство (приобретение) жилья по ФЦП «Социальное развитие села до 2012 г.», тыс. кв. м	2101,8		1760,2
Прибыль сельскохозяйственных организаций, млрд. руб.	105,8		117,4
Уровень рентабельности сельскохозяйственных организаций, %	17,2		15,3
Удельный вес прибыльных сельскохозяйственных организаций в общей их численности, %	75		78

* Данные таблицы рассчитаны автором по данным [4].

Обеспечение конкурентоспособности аграрного сектора возможно только при условии формирования достаточно высокого уровня человеческого капитала и эффективного его использования. Инвестиции в развитие человеческого капитала, как за счет работодателей, так и за счет собственных средств работников напрямую связано с уровнем доходности сельскохозяйственных товаропроизводителей.

Однако в 2008 г., хотя прибыль сельскохозяйственных организаций увеличилась на 11,0%, но уровень рентабельности при этом снизился до 15,3% за счет продолжающегося диспаритета цен на сельскохозяйственную и промышленную продукцию. Таким образом, результаты 2008 г. (первого года реализации Государственной программы) еще далеко

недостаточны для решения задач развития человеческого капитала путем:

- повышения конкурентоспособности сельскохозяйственных товаропроизводителей и соответственно уровня их доходности;
- обеспечения устойчивого развития сельских территорий;
- повышения занятости жителей сельской местности;
- повышения качества жизни сельских жителей.

Литература

1. Строганов, Р. Некоторые особенности «накопления человеческого капитала» в современной России (ВЦИОМ)/ Р.Строганов. [Электронный

ресурс] – режим доступа: <http://vybory.org/articles/print/789.html>

2. Социальный атлас российский регионов. [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://atlas.socpol.ru/indexes> (дата обращения 01.11.2009).

3. Государственная Программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008-2012 гг. // утверждена Правительством Российской Федерации от 14 июля 2007 г. – № 446.

4. Алтухов, А. И. О национальном докладе «о ходе и результатах реализации в 2008 году Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008-2012 гг.» [Текст] / А.И. Алтухов // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2009. – № 10. – С. 8-15.

УДК 331.108.007

С.В. Семькина, аспирант

ФГОУ ВПО «Курская государственная сельскохозяйственная академия имени профессора И.И. Иванова»

СОСТОЯНИЕ И ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Выделены основные особенности, тенденции и причины кризиса кадрового обеспечения сельскохозяйственных предприятий. Обосновываются основные направления совершенствования кадровой политики в аграрном секторе экономики.

Ключевые слова: кадровый потенциал, кадровый мониторинг, организационно-экономический механизм кадрового обеспечения сельскохозяйственных предприятий.

Main peculiarities, tendencies and reasons of crisis of staff providing of agricultural enterprises are marked. Main tendencies of staff policy improving in agricultural sector of economy are based.

Key words: staff potential, staff policy, organizational-economic mechanism of staff providing of agricultural enterprises.

Эффективность сельскохозяйственного производства зависит от многочисленных факторов природно-климатического, материально-технологического и социально-экономического порядка. Важная роль среди них принадлежит и кадровому потенциалу. Это подтверждает как опыт российской, так и зарубежной экономики, ее значительная дифференциация даже в относительно близких объективных условиях производства. Особенно велика в организации и управлении экономикой предприятий роль первых руководителей, от которых зависит стратегия развития, оценка состояния рынков и возможностей предприятия, его сильных и слабых сторон, эффективность оперативного управления как материально-технической базой, так и кадровым

потенциалом. Создавая сильный кадровый потенциал они имеют возможность ставить и решать амбициозные проекты по расширению и превращению хозяйств в конкурентоспособное производство, завоевывать новые рынки, осваивать новые технологии и инвестиции. Рыночная экономика не снижает, а, наоборот, повышает роль кадрового потенциала и руководителей первого эшелона, об этом, в частности, свидетельствует и опыт передовых хозяйств, в т.ч. областей Центрально-Черноземного региона. За последние годы (2000-2008 гг.) здесь произошли заметные изменения в части формирования состава руководителей предприятий (табл. 1).

Таблица 1 – Количественно-качественная характеристика руководителей сельскохозяйственных предприятий в областях ЦЧР на 01.01.2008 г.

№ п/п	Показатели	Области ЦЧР				
		Белгородская	Воронежская	Курская	Липецкая	Тамбовская
1	Укомплектованность штатов руководителей предприятий, в %	100	100	98,6	99,5	100
2	Доля руководителей с высшим образованием, в %	91,2	79,9	81,9	87,3	76,0
	- с высшим и средним профессиональным образованием, в %	99,7	98,1	96,4	99,5	99,1
	- практиков, в %	0,3	1,9	2,3	0,5	0,9
3	Руководители в возрасте до 30 лет, в %	2,6	1,7	1,7	2,5	2,7
4	Сменилось руководителей предприятий, в %	12,7	7,6	12,0	6,8	5,8
5	Руководители со стажем в должности руководителя до 3-х лет, в %	44,5	28,5	35,7	35,3	32,0
6	Резерв руководителей предприятий к количеству всех предприятий, в %	24,7	9,1	3,4	15,1	16,7
7	Использование резерва руководителей предприятий для замещения сменившихся, в %	12,8	6,8	11,6	7,1	7,7
8	Резерв руководителей, прошедших обучение, в %	0,0	7,5	0,0	12,9	12,0

На смену неуккомплектованности штатов руководителей, характерной для начала XX столетия, пришла ситуация практически 100% укомплектованности, что очень важно для эффективной и стабильной их деятельности. Первый руководитель необходим постоянно, не только для

оперативного управления, принятия ответственных решений, поддержания экономических и правовых отношений с партнерами, но и для координации основных направлений развития, своевременного решения тех или иных вопросов. Оперативность и обоснованность решений хозяйственных вопросов