

3. Гусев В.В., Кротова М.А., Берлин С.И. Оптимизация пространственно-экономических трансформаций и устойчивое социально-экономическое развитие региона // Современная экономика: проблемы и решения. 2013. № 11.

4. Захарова Л.Н. Будко М.В. Лобов А.В. Особенности информатизации экономики России // Общество: политика, экономика, право. 2014. № 1.

5. Листопад М.Е., Кротова М.А., Никитина А.В., Вукович Г.Г. Теоретические аспекты обеспечения внешнеэкономической безопасности России: аграрная политика и продовольственная безопасность // Международные научные исследования. 2015. № 4 (25).

6. Захарова Л.Н. Формирование комплексной системы управления социально-профессиональной ориентации молодежи // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. 2010. № 4.

7. Захарова Л.Н. Будко М.В. Лобов А.В. Особенности информатизации экономики России // Общество: политика, экономика, право. 2014. № 1.

8. Никитина А.В., Сурнина Н.А. Актуальные проблемы внешней задолженности РФ и пути их преодоления // Общество: политика, экономика, право. 2014. № 1.

9. Вукович Г.Г., Пономаренко Е.Е., Никитина А.В., Королёв Д.А. Инновационные подходы к исследованию закономерностей эволюции экономических интересов основных субъектов рынка труда // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2014. № 6.

10. Телегина Л. Н. Особенности формирования стратегии управления персоналом в сельском хозяйстве // Никоновские чтения. 2011. №16.

УДК 331.102

О.В. Касаткина, А.В. Волченко, С.А. Борисов

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА АПК КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

O.V. Kasatkina, A.V. Volchenko, S.A. Borisov

DEVELOPMENT OF PERSONNEL POTENTIAL OF AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX OF KRASNODAR REGION

Ключевые слова: агропромышленный комплекс, кадровый потенциал, кадры с высшим профессиональным образованием для АПК, стимулирование молодых специалистов.

Keywords: agriculture, personnel potential, personnel with higher professional education for agriculture, promotion of young professionals.

Агропромышленный комплекс Краснодарского края – это главная отрасль сельского хозяйства страны, со своей системой переработки, хранения и торговли сельскохозяйственной продукции и сырья [2]. Он обуславливает уровень экономики края, занятость и уровень жизни населения. При анализе АПК выделяются следующие проблемы:

- слабая профессиональная подготовка кадров;
- нежелание работать в с/х молодых специалистов;
- недостаточный уровень мотивации;
- нестабильность в оплате труда, связанная с сезонностью и климатическими условиями работы;
- высокий уровень сменяемости руководителей из-за отсутствия стабильности;
- несовершенство методов оценки образовательных потребностей в АПК.

Обеспечение достойным кадровым потенциалом предприятий агропромышленного комплекса Краснодарского края на сегодняшний день одна из основных проблем данной отрасли. Кадровое обеспечение – это система принципов, форм и методов формирования необходимого количественного и качественного состава персонала, направленная на совершенствование кадрового потенциала и эффективное его использование [1].

В сложившихся условиях главную роль в улучшении кадрового обеспечения агропромышленного комплекса Краснодарского края и России в целом, прежде всего, должно выполнять Министерство сельского хозяйства и подведомственные учреждения.

В настоящее время на территории Краснодарского края функционирует свыше 7 тыс. предприятий различных форм собственности, в том числе более 600 крупных и средних предприятий, в которых работают более 136 тыс. чел. (таблица 1).

Таблица 1

Средняя численность работников - всего (количество замещенных рабочих мест) за январь-июль 2016 года [3]

Наименование показателя	январь-июль 2016 г.	январь-июль 2015 г.	Темп роста 2016/2015, %
Всего по АПК	136 779	136 035	100,5
Сельское хозяйство, охота и предоставление услуг в этих областях	89 287	88 333	101,1
Растениеводство	64 294	63 526	101,2
Животноводство	11 843	12 425	95,3
Рыболовство, рыбоводство	625	719	86,9
Производство пищевых продуктов, включая напитки, виноградное вино, табак и заготовительной отрасли	46 977	46 983	99,8
Производство пищевых продуктов, включая напитки, и табака	44 569	44 967	99,3
Производство пищевых продуктов, включая напитки	44 115	44 388	99,4
Производство мяса и мясопродуктов	4 580	4 518	101,4
Переработка и консервирование рыбных и морепродуктов	1	1	100,0
Переработка и консервирование картофеля, фруктов и овощей	2 701	2 811	92,8
Производство растительных и животных масел и жиров	5 156	5 300	97,3
Производство молочных продуктов	6 315	6 485	97,4
Производство продуктов мукомольно-крупяной промышленности, крахмалов и крахмалопродуктов	2 134	2 391	97,5
Производство готовых кормов для животных	635	619	102,6
Производство прочих пищевых продуктов	17 789	17 573	101,9
Производство хлеба и мучных кондитерских изделий недлительного хранения	7 100	7 472	95,0
Производство сухих хлебобулочных изделий и мучных кондитерских изделий длительного хранения	1 658	1 812	91,5
Производство сахара	6 275	5 542	113,2
Производство какао, шоколада и сахаристых кондитерских изделий	113	112	100,9
Производство макаронных изделий			
Производство чая и кофе	1 632	1 504	109,9
Производство детского питания и диетических пищ. продуктов	198	208	95,4
Производство прочих пищевых продуктов, не включенных в другие группировки	791	810	97,7
Производство дистиллированных алкогольных напитков	221	213	103,8
Производство виноградного вина	3 473	3 230	107,5
Производство минеральных вод и других безалкогольных напитков	989	1 346	73,5
Производство минеральных вод	272	290	93,8
Производство безалкогольных напитков, кроме мин. вод	619	1 056	58,6
Производство табачных изделий	554	579	95,7
Хранение и складирование зерна	2 208	2 016	109,5

За январь-июль 2016 года фонд начисленной заработной платы работникам АПК составил 25,6 млрд. рублей – это на 11,9% больше, чем в январе-июле 2015 года. Также обеспечен стабильный рост заработной платы на 11,3% по сравнению с январем-июлем 2015 года (в среднем по краю темп роста составил 105,1%). Таким образом, в среднем по АПК заработная плата составила – 26 681,9 рублей (таблица 2).

Среднемесячная заработная плата работников сельского хозяйства [3]

Наименование	январь-июль 2016 года	январь-июль 2015 года	Темп роста 2016 г. к 2015 г., %
Краснодар	27 706,0	26 536,0	104,4
Армавир	19 278,6	17 534,3	109,9
Горячий Ключ	26 898,4	20 068,2	134,0
Сочи	20 078,6	19 313,0	104,0
Новороссийск	27 962,1	24 314,8	115,0
Геленджик	19 530,0	21 330,7	91,6
Анапа	20 037,1	17 941,4	111,7
Краснодарский край	25 735,2	22 806,1	112,8

Кадровый потенциал сельскохозяйственных организаций оценивается в первую очередь уровнем образования руководителей и специалистов (рисунок 1-2).

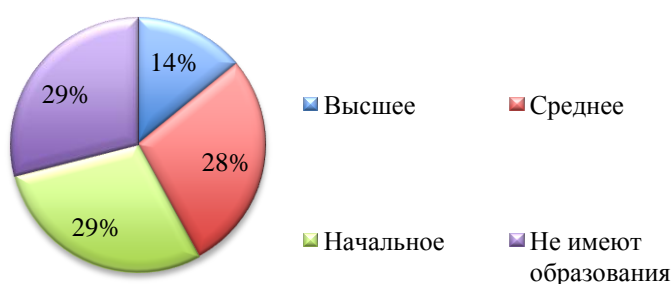


Рис. 1. Уровни образования рядовых сотрудников

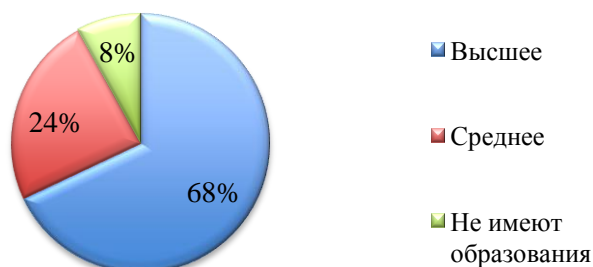


Рис. 2. Уровень образования руководителей

За последние несколько лет необходимость в специалистах с высшим профессиональным образованием уменьшилась, в связи с сокращением количества должностей главных специалистов по штату и фактически работающих.

На сегодняшний день, в подведомственных Министерству сельского хозяйства вузах РФ идет подготовка кадров с высшим профессиональным образованием для агропромышленного комплекса.

Система аграрного образования Министерства сельского хозяйства включает 60 вузов (25 университетов, 33 академии, 2 института), расположенных в 52 субъектах РФ, и 26 учреждений дополнительного профессионального образования (институты и академии повышения квалификации).

На территории Краснодарского края самый масштабный в этом направлении вуз – Кубанский Государственный Аграрный Университет. Который производит обучение по следующим программам: «Экология и природопользование», «Природообустройство и водопользование», «Землеустройство и кадастры», «Агрохимия и агропочвоведение», «Агрономия»,

«Садоводство», «Агроинженерия», «Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции», «Ветеринарно-санитарная экспертиза», «Зоотехния».

Министерство сельского хозяйства РФ производит *повышение качества кадрового потенциала АПК* с помощью трёх направлений (рисунок 3).



Рис. 3. Основные направления повышения качества кадрового потенциала АПК

Первое из направлений – предполагает подготовку конкурентоспособных работников, улучшение качества кадров для Агропромышленного комплекса.

Чтобы решить эту проблему, аграрные вузы осуществляют комплекс организационных мероприятий, которые включают в себя:

- профориентацию школьников старших классов; в частности, в сельских районах;
- модернизацию аграрных образовательных учреждений (новые и реконструированные учебные лаборатории, библиотеки);
- осуществление стипендиальных выплат за вклад в научно-исследовательские работы.

Прямое влияние на качество высшего образования оказывает вузовская наука, что и способствует научному обеспечению инновационного развития АПК.

Второе направление – стимулирование закрепления молодых специалистов в АПК.

Для осуществления этого направления созданы структуры, обеспечивающие трудоустройство выпускников, занимающиеся сбором информации о вакантных местах в сельскохозяйственных организациях [4, 5].

Так же, существует система обучения студентов по «Целевому» направлению (по направлению от предприятия предоставляется возможность бесплатного обучения). Целенаправленное обучение специалиста необходимой специализации, при этом работодатель обязуется взять этого специалиста на работу по окончании обучения [6].

Третье направление – это развитие системы мониторинга и управления кадровым обеспечением аграрного сектора экономики РФ.

Улучшение системы мониторинга и управления кадровым обеспечением подразумевает:

- основание электронной системы взаимодействия вузов и работодателей;
- создание банков данных, в которых содержится информация о состоянии с/х рынка труда и резерве управленческих кадров АПК;

- реализацию целевых программ по кадровому обеспечению АПК;
- организация дополнительного профессионального образования (таблица 3).

Таблица 3

План организации дополнительного профессионального образования специалистов и рабочих кадров АПК Краснодарского края на 2016 год [3]

№ п/п	Категория слушателей	Программа дополнительного профессионального образования
1	Бухгалтера, специалисты финансово-экономической службы	Об особенностях налогообложения сельскохозяйственных товаропроизводителей агропромышленного комплекса
2	Инженеры, технологи, заведующие лабораторией, лаборанты	Современные и перспективные методы оценки качества зерна и продуктов переработки
3	Специалисты рыбоводных хозяйств	Выращивание объектов аквакультуры в условиях Краснодарского края
4	Зоотехники, зоотехники-селекционеры, учетчики по племенному делу	Ведение форм первичного зоотехнического учета
5	Специалисты по охране труда	Охрана труда и оценка профессиональных рисков
6	Главные агрономы, агрономы, бригадиры растениеводческих бригад	Экологизированные системы защиты плодовых-ягодных насаждений от вредителей и болезней
7	Агрономы, специалисты агрономической службы	Зональная система земледелия сельскохозяйственных культур в Краснодарском крае
8	Агрономы, специалисты агрономической службы	Адаптивно-ландшафтные системы возделывания риса

Все эти направления и механизмы их осуществления происходят в согласованности с руководителями образовательных учреждений аграрного профиля и органами управления АПК.

Реализация выше перечисленных направлений способствует развитию кадрового потенциала, а значит – росту конкурентоспособности отечественного АПК.

Литература

1. Борисов С.А., Лагерева К.А. Подбор и адаптация кадров на предприятии // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2016. №2(26).
2. Кизим А.А., Борисов С.А. Консервная промышленность как вектор обеспечения продовольственной безопасности // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2016. №10(77).
3. Министерство сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности Краснодарского края. Экономика, развитие АПК. Численность и заработная плата. URL: <http://www.dsh.krasnodar.ru>.
4. Крюченко Н.Н. Теоретико-методические подходы, обеспечивающие производственно-финансовую устойчивость трудового потенциала промышленного предприятия // Экономика устойчивого развития. 2011. № 7.
5. Крюченко Н.Н. Бестарифная система оплаты труда персонала как фактор повышения конкурентоспособности промышленного предприятия // Диссер. ... канд. экон. наук. Краснодар: Кубанский государственный университет, 2009.
6. Крюченко Н.Н. Сравнительная оценка преимуществ и ограничений тарифной и бестарифной модели оплаты труда // Terra Economicus. 2008. Т. 6. № 2-2.