

УДК 331.108.22

**К ВОПРОСУ О ПЛАНИРОВАНИИ И ОПТИМИЗАЦИИ  
ЧИСЛЕННОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ  
КАДРОВ ОРГАНИЗАЦИЙ АПК (НА ПРИМЕРЕ  
ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ ЦФО)**

*Аниканова Т.Ю., аспирант, отдел экономики и социологии  
труда, ГНУ Всероссийский НИИ организации производства,  
труда и управления в сельском хозяйстве РАСХН,  
Москва, Россия*

**Ключевые слова:** *планирование, оптимизация, численность,  
руководители и специалисты.*

*Работа посвящена планированию численности и оптимизации  
профессионально-кадрового состава руководителей и специалистов  
организаций аграрного сектора АПК.*

Происходящие изменения, связанные с необратимостью экономических реформ и движением к здоровой конкуренции, заставляют предприятия аграрного сектора АПК уделять значительное внимание долгосрочным аспектам кадровой политики, базирующейся на научно обоснованном планировании. В этой связи планирование численности и оптимизация профессионально-кадрового состава руководителей и специалистов становятся необходимым условием в деятельности предприятий отрасли, подчинены обеспечению стратегии развития и производственного плана, экономической и социальной эффективности сельхозпредприятий.

Анализ динамики численности и профессионального состава руководителей и специалистов организаций отрасли показывает, что ситуация с обеспечением сельхозпроизводства квалифицированными кадрами достаточно сложная. Особый интерес представляет региональный аспект этой проблемы, так как именно в регионах формируются системы обеспеченности кадрами. В целом по сельскохозяйственным организациям Минсельхоза России, тенденции к снижению численности руководителей и специалистов (всего) сельхозорганизаций наблюдаются по всем федеральным округам РФ.

Проводя углубленный анализ статистических данных Центрально-го федерального округа можно определить четко выраженные тенден-

ции недостаточного кадрового обеспечения сельхозпроизводства, как в количественных, так и в качественных показателях. Численность работников в 2011 году (по данным кадрового мониторинга Минсельхоза РФ) Центрального ФО, всего, занимающих должности руководителей и специалистов составляла 94,3%; руководителей сельскохозяйственных организаций – 99,6 %; главных специалистов (всего) – 89,5%, руководителей среднего звена – 96,6% штатно-нормативной потребности.

Кроме низкой укомплектованности штата сельхозорганизаций Центрального ФО, можно отметить высокий уровень текучести руководителей и специалистов. Так, по данным кадрового мониторинга Минсельхоза России в 2011 году сменилось руководителей и специалистов (всего), 8,9 тыс. чел., что составляет 11,5% от общего числа работающих; в том числе руководителей сельхозорганизаций – 1,6 тыс. чел. (10,6%); главных специалистов (всего) – 223 чел. (10,8%). Высокий уровень сменяемости можно отметить у специалистов: главных агрономов – 10,8%; главных зоотехников – 12,4%; главных ветеринарных врачей – 12,9% [1].

Высокой остается доля управленческих работников, не имеющих высшего профессионального образования, в том числе и на руководящих должностях. Так, по данным Минсельхоза России имели высшее образование руководители и специалисты (всего) сельскохозяйственных организаций Центрального ФО в 2011 г. – 35,2 тыс. чел., что составляет 45,7% от общего числа работающих. Руководители сельхозорганизаций с высшим образованием – 3,9 тыс. чел. (73,2%); главные специалисты (всего) – 9,0 тыс. чел. (59,7%) [1].

Низкий приток молодых специалистов на предприятия определяет нынешний уровень образования работников АПК региона. Так, по данным годовой отчетности Минсельхоза России в 2011 году в возрасте до 30 лет работали руководители и специалисты (всего) сельскохозяйственных организаций Центрального ФО – 9,4 тыс. чел., что составляет 12,2% от общего числа работающих; в т.ч. руководителей сельхозорганизаций – 153 чел. (2,9%); главных специалистов (всего) – 1,2 тыс. чел. (8,0%). Главные агрономы в возрасте до 30 лет составляли – 8,6%; главные зоотехники – 6,8%; главные ветеринарные врачи – 12,4 % [2]. В пенсионном возрасте в 2011 году работали руководители и специалисты (всего) сельхозорганизаций Центрального федерального округа – 7,9 тыс. чел., что составляет 10,4% от общего числа работающих; в том числе руководителей сельхозорганизаций – 672 чел. (12,6%); главных специалистов (всего) – 2,0 тыс. чел. (13,3%) [1].

Общий процесс снижения численности руководителей и специалистов и ухудшения количественных и качественных показателей кадрового потенциала характерен и для Ярославской области, являющейся частью Центральной России. По данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Ярославской области за последние годы произошло постепенное снижение доли Ярославской области в основных экономических индикаторах в России и экономической эффективности региона по сравнению со среднероссийским уровнем.

Кроме того, демографическая ситуация в Ярославской области продолжает оставаться сложной. Главной причиной уменьшения численности населения в области является естественная убыль, в частности низкий уровень рождаемости и высокий уровень смертности. Тем не менее в Ярославской области демографическая ситуация несколько лучше, чем в ряде других областей Центральной России, расположенных вблизи Москвы. Уже в ближайшие годы Ярославская область столкнется с проблемой прогрессирующего снижения численности трудоспособного населения.

По данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Ярославской области, среднегодовая численность занятых в сельском хозяйстве, всего в 2009 г. составила 53,0 тыс. чел. в сравнении с 2000 г. – 72,0 тыс. чел. [2]. Среднесписочная численность работников организаций сельского хозяйства составила в 2012 г. 15,2 тыс. чел., в сравнении с 2000 г. – 41,6 тыс. чел. [2]. Движение численности работников по видам экономической деятельности: принято, всего в организации сельского хозяйства в 2010 г. – 3637 чел., в 2011 г. – 3969 чел., в 2012 г. – 4325 чел., что составило соответственно 34,0%, 39,0% и 43,7% от среднесписочной численности. В тот же период выбыло работников из организаций сельского хозяйства в 2010 г. – 4373 чел., в 2011 г. – 3991 чел., в 2012 г. – 4117 чел., что составило соответственно 40,8%, 39,2% и 41,6% от среднесписочной численности [2].

Структура трудовых ресурсов на сельскохозяйственных предприятиях Ярославской области всецело зависит от направления и специализации хозяйства, которые, в свою очередь, определяются рыночной конъюнктурой. Это вносит серьезные изменения в структуру трудовых ресурсов и их занятость. По данным кадрового мониторинга Минсельхоза РФ, занимающих должности руководителей и специалистов, всего, по сельхозорганизациям Ярославской области в 2012 г. составило 3436 чел. должностей по штату, а фактически работающих 3243 чел., что

равно 94,4%; руководителей сельскохозяйственных организаций – 98,5 %; главных специалистов (всего) – 91,2% штатно-нормативной потребности [1].

Кроме того, имеется проблема сохранения пока еще достаточно высокого качества трудовых ресурсов Ярославской области на общероссийском фоне снижения их образовательного уровня. Так, по данным Минсельхоза России имели высшее образование руководители и специалисты (всего) сельскохозяйственных организаций Ярославской области в 2011 г. – 1333 чел., что составляет 41,1% от общего числа работающих. Руководители сельхозорганизаций с высшим образованием – 165 чел. (61,8%); главные специалисты (всего) – 411 чел. (52,6%) [1].

В современных рыночных условиях, стратегия социально-экономического развития Ярославской области направлена на обеспечение экономического развития региона и повышение уровня жизни населения с учетом требований государственной политики Российской Федерации, основана на понимании важнейших проблем развития и оценке сопряженных рисков и ресурсных возможностей Ярославской области.

Однако в результате проведенного анализа, выявлены определенные диспропорции в количественном и профессионально-кадровом составе управленческих кадров по исследуемому региону страны, Центральному ФО, Ярославской области, свидетельствующие о необходимости научно обоснованного планирования и оптимизации численности в соответствии с реальными потребностями организаций аграрной отрасли АПК. Оптимизируя численность и кадровый состав, выявляя и продуктивно применяя профессиональный потенциал управленческих работников, проводя продуманную, последовательную и активную кадровую политику, сельскохозяйственные предприятия обеспечивают увеличение прибыли и повышают рентабельность.

### **Библиографический список:**

1. Мониторинг численности и профессионально-квалификационного, возрастного, гендерного состава и движения работников, замещающих должности руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций в целом по системе Минсельхоза России в 2000 – 2012 гг. (на начало года).

2. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Ярославской области, 2013 год, Ярославская область, статистический сборник-ежегодник –2013 год <http://yar.gks.ru>

**THE QUESTION OF PLANNING AND OPTIMIZING THE  
NUMBER OF MANAGERIAL STAFF IN THE AGRICULTURAL  
ORGANIZATIONS (YAROSLAVL REGION)**

*Anikanova T. Yu., department of economics and sociology of  
labour, All-Russia Research Institute of organization of  
production, labor and management in the agriculture of the  
Russian Academy of Agricultural Sciences*

**Key words:** *planning, optimization, the number of managers and  
specialists.*

*The topic is about planning and optimizing the number of professional  
managers and specialists of the agricultural sector.*

**УДК 63:338.48**

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ИСТОЧНИКИ КОНЦЕПЦИИ  
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

*Богатова А.В., аспирант экономического факультета  
ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина»,  
Ульяновск, Россия*

**Ключевые слова:** *человеческий капитал, концепция челове-  
ческого капитала, рабочая сила, образование, производительность тру-  
да, инвестиции в человека.*

*Рассмотрены основные теоретические подходы к определению  
человеческого капитала, показана эволюция термина «человеческий  
капитал». Представлена классификация трактовок категории «чело-  
веческий капитал».*

Основные теоретические подходы к определению человеческого  
капитала находят свое отражение в теории человеческого капитала.