

**КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ АГРАРНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ:
ЗАКОНОМЕРНОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ*****Елена Ивановна КОСТЮКОВА^{а,*}, Алексей Николаевич ГЕРАСИМОВ^б, Алексей Николаевич БОБРЫШЕВ^с**^а доктор экономических наук, профессор кафедры бухгалтерского управленческого учета, Ставропольский государственный аграрный университет, Ставрополь, Российская Федерация
elena-kostyukova@yandex.ru^б доктор экономических наук, профессор кафедры статистики и эконометрики, Ставропольский государственный аграрный университет, Ставрополь, Российская Федерация
gerasimov_77_77@mail.ru^с кандидат экономических наук, доцент кафедры бухгалтерского управленческого учета, Ставропольский государственный аграрный университет, Ставрополь, Российская Федерация
bobrishevalexsey@yandex.ru

* Ответственный автор

История статьи:

Принята 14.03.2017

Принята в доработанном виде
24.03.2017

Одобрена 31.03.2017

Доступна онлайн 27.04.2017

УДК 330.3

JEL: J01, J43

Аннотация**Предмет.** Проблема изучения кадрового потенциала различных секторов экономики является актуальной, значимой для обеспечения устойчивого функционирования и последовательного развития социально-экономических систем. При этом обеспечение высоких темпов привлечения высококвалифицированных кадров в аграрный сектор экономики и рациональное использование кадрового потенциала в интересах его динамичного инновационного развития требует постоянной диагностики реализуемой кадровой политики сельскохозяйственных организаций и выявления внутренних и внешних факторов, воздействующих на ее трансформацию.**Цели.** Изучение состава работников сельскохозяйственных организаций Ставропольского края, оценка дефицита кадров массовых профессий и работников руководящего звена сельскохозяйственных организаций региона, идентификация факторов, воздействующих на изменение кадрового потенциала и формирование кадровой политики экономических субъектов для выявления потенциальной потребности в тех или иных работниках.**Методология.** Теоретической и методологической основой исследования послужили фундаментальные и прикладные исследования отечественных и зарубежных ученых в области экономики АПК, тематические публикации в периодической печати, посвященные проблематике оценки, формирования и использования кадрового потенциала. Для выявления текущей и потенциальной потребности в кадрах сельскохозяйственных организаций Ставропольского края использован метод экспертного опроса.**Результаты.** Предложен алгоритм выявления закономерностей и перспектив формирования кадрового потенциала аграрного сектора экономики, особенностью которого является сочетание экспертных и формализованных методов.**Выводы.** Динамичное развитие аграрного сектора экономики Ставропольского края на фоне кризисных процессов в других секторах экономики оказывает существенное влияние на трансформационные процессы в области формирования и использования кадрового потенциала в сельском хозяйстве. В ближайшие годы это потребует реализации новых направлений государственного регулирования развития кадрового потенциала региона, в том числе в рамках программно-целевого подхода.**Ключевые слова:** сельское хозяйство, кадровый потенциал, кадровая политика, экспертный опрос, текущая и потенциальная потребность в кадрах

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2017

Оптимизация кадровой политики является ключевым звеном в обеспечении положительной динамики и устойчивого общественно-политического и социально-экономического развития аграрного сектора экономики. Исследованию состояния рынка труда, кадрового потенциала регионов и отдельных экономических субъектов посвящено большое количество

научных работ. Выделяются работы, в которых кадровый потенциал рассматривается как неотъемлемая составляющая регионального инновационного комплекса. Это, например, работы А.И. Колобовой и Д.И. Сорокиной [1], Е.В. Ерохиной¹, А.В. Трухачева [2], Л.В. Агарковой [3], А.Ю. Гунько [4],

* Статья предоставлена Информационным центром Издательского дома ФИНАНСЫ и КРЕДИТ при Ставропольском государственном аграрном университете.

¹ Ерохина Е.В. Проблемы формирования нового кадрового потенциала для инновационной региональной экономики // Экономический анализ: теория и практика. 2012. № 1. С. 23–33.

О.В. Ельчаниновой [5], А.В. Шуваева [6]. В свою очередь А.Н. Алексеев [7], Е.И. Громов [8], И.Ю. Скляров [9] подробно исследуют особенности кадровой политики в различных регионах. Такие авторы, как Н.В. Белая [10] и С.Е. Елкин [11], особое внимание уделяют теоретическим аспектам проблемы. В их работах раскрывается роль человеческого капитала в повышении ресурсного потенциала отдельных секторов экономики. Работы В.Н. Ивановой [12], О.А. Фроловой с соавторами², Ю.В. Наролиной [13], И.Н. Дудиной³ посвящены формированию организационно-экономических подходов к управлению человеческим потенциалом. Следует упомянуть также работы В.Ф. Стукача [14] и Г.Г. Урбанской [15], посвященные изучению инфраструктуры рынка аграрного труда. Иные аспекты кадрового потенциала аграрного сектора экономики раскрыты в работах А.Р. Кузнецовой [16], А.Т. Айдиновой [17], И.А. Волковой [18] и других авторов [19–24].

Слабая дифференциация в сфере приложения труда и невысокая трудовая мобильность сельских жителей ставят кадровый состав сельскохозяйственных организаций в прямую зависимость от их наличия, возраста, гендерных характеристик, интенсивности миграционных процессов. Эти факторы непосредственно влияют на формирование кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций в настоящее время и будут определять его в будущем.

На аграрный сектор экономики Ставропольского края в настоящее время приходится 41,7% населения, большинство муниципальных районов региона (14 из 26) являются сельскими. Уровень безработицы в сельской местности Ставропольского края за последние пять лет сократился и на начало 2016 г. составил 7,5%, при этом часть найма рабочей силы происходит на неофициальной основе.

Численность работающих в хозяйствах всех организационно-правовых форм на начало 2016 г. составила 50 817 чел. (табл. 1), из них 90,9%

занято непосредственно в сельскохозяйственном производстве.

В аграрном секторе отечественной экономики традиционно устойчивой тенденцией является сокращение трудовых ресурсов, в том числе и наиболее интеллектуальных. Происходит это по разным причинам. К объективным можно отнести изменения в структуре производства, с одной стороны, и совершенствование технологий, рост фондовооруженности труда, с другой, что в итоге приводит к сокращению количества работников в сельскохозяйственных организациях края.

В процессе исследования нами был проведен опрос работников сельскохозяйственных организаций, который впоследствии позволил идентифицировать основные закономерности развития кадрового потенциала.

Исследование проводилось в соответствии с разработанным алгоритмом (рис. 1). Нами были отобраны высококвалифицированные специалисты в области сельского хозяйства, сформировавшие три фокус-группы.

В первую группу вошли руководители сельскохозяйственных организаций, представляющие все муниципальные районы края, всего 57 респондентов.

Во вторую группу были объединены работники и специалисты – лица, в качестве постоянного места работы которых значится сельскохозяйственная организация. Фокус-группа формировалась без учета квалификации конкретных работников, занимаемой должности, стажа работы и возраста. Основной задачей оценки мнения респондентов данной группы являлось изучение кадрового потенциала предприятий с позиции работников. Всего в группу вошли 320 респондентов.

Третью группу составили эксперты – ученые Ставропольского государственного аграрного университета, имеющие ученую степень доктора экономических наук и занимающиеся оценкой состояния и выработкой перспектив развития аграрного сектора экономики.

В результате проведенного анкетирования было выявлено, что 49,1% руководителей сельскохозяйственных организаций Ставропольского края в целом удовлетворены качеством кадрового потенциала, но при этом отмечают необходимость его постоянного

² Фролова О.А., Зубренкова О.А., Ильичева О.В., Сидорова Н.П. Современное состояние и пути совершенствования кадрового обеспечения разных форм хозяйствования аграрной сферы Нижегородской области // Региональная экономика: теория и практика. 2009. № 29. С. 48–55.

³ Дудина И.Н., Середа Н.А. Проблемы развития управленческого потенциала в сельском хозяйстве на примере Костромской области // Региональная экономика: теория и практика. 2015. № 23. С. 54–61.

обновления. Лишь 26,3% полностью удовлетворены качеством квалификации своих сотрудников. Серьезный дефицит кадров по отдельным квалификационным группам в течение длительного времени (3–5 лет) испытывают 7% руководителей, в свою очередь 5,3% руководителей отметили крайне низкую обеспеченность квалифицированными кадрами.

Фокус-группа руководителей при оценке состава и структуры востребованных кадров сельскохозяйственных организаций выделила следующие категории специалистов как наиболее дефицитные и нуждающиеся в восполнении (табл. 2): главный агроном (17,5%); главный ветеринарный врач, главный энергетик, главный инженер (15,8%); главный агрохимик (12,3%).

В свою очередь, по мнению работников и специалистов, наиболее востребованными руководящими специальностями являются следующие: главный агроном (10,6%), главный агрохимик (10,31), главный инженер (8,44%), главный энергетик (7,81%), управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком) (8,44%). Устойчивая потенциальная потребность, по мнению работников и специалистов, сохранится в отношении следующих профессий руководящего звена: главный ветеринарный врач (10,63%), главный агроном (10%), главный инженер (10%), главный энергетик (10,44%).

Исследования показывают, что в отдельных регионах, например в Курской области, за последние 15 лет количество работающих главных специалистов в расчете на 100 хозяйств сократилось почти на 30%, наибольшее сокращение произошло в отношении главных зоотехников и ветврачей (62 и 59%), главных экономистов и главных агрономов, заметно сократилось количество главных инженеров [25].

В качестве фактора, в наибольшей степени способствующего изменению уровня кадрового потенциала предприятия, руководители сельскохозяйственных организаций выделяют оплату труда (68,4%), перспективы карьерного роста (31,6%), а также режим рабочего времени (19,3%). Наименьший удельный вес заняли такие факторы, как отношения с руководителем (5,3%), неприязнь к профессии, специальности (3,5%), то есть, по мнению руководителей, данные факторы в наименьшей степени влияют на изменение

кадрового потенциала экономического субъекта (рис. 2).

Наиболее востребованными способами поиска новых работников руководители считают личные связи (21,8%), целевую подготовку кадров по заявке организации (15,5%), поиск через государственную службу занятости (14,2%).

Наибольшее неудовлетворение в профессиональных навыках своих работников руководители испытывают в отношении специалистов инженерно-технического направления (14%), в свою очередь 12,3% руководителей не удовлетворены производительностью труда работников агрономического направления.

В настоящее время 26,3% руководителей сельскохозяйственных организаций Ставропольского края отмечают высокую потребность в рабочих, занятых в сельскохозяйственном производстве, и еще 61,4% отмечают среднюю потребность в рабочих данной категории, 49,1% респондентов отмечают среднюю потребность в специалистах и служащих. На период с 2016 по 2020 г. 36,8% руководителей прогнозируют увеличение потребности в рабочих, занятых в сельскохозяйственном производстве, 22,8% респондентов считают, что увеличится потребность в специалистах и служащих. Абсолютное доминирование мнений руководителей отмечено в отношении того, что потребность в кадрах с 2016 по 2020 г. существенно не изменится, в отношении руководителей так считают 61,4% респондентов, в отношении специалистов и служащих – 63,2%, в отношении рабочих, занятых в сельскохозяйственном производстве – 52,6% (табл. 3).

Низкая текущая востребованность отмечена в отношении следующих профессий: диспетчер, инженер по автоматизации и механизации производственных процессов, инженер по нормированию труда, инспектор по кадрам, специалист по маркетингу, техник, экономист, агент, агент по закупкам, агент по снабжению, работник свиноводства, секретарь руководителя, учетчик, экспедитор, микробиолог, работник вспомогательных производств, кассир и др. (табл. 4).

Наиболее востребованные в будущем профессии, по мнению руководителей, представлены на рис. 3.

Существенный рост потребности в будущем в сравнении с текущей потребностью наблюдается в отношении бухгалтеров (17,5 п.п.), юрисконсульты (12,28 п.п.), инженеров-энергетиков (10,5 п.п.), кассиров (10,5 п.п.), инженеров-мелиораторов (10,5 п.п.), рабочих, занятых в сельскохозяйственном производстве. В свою очередь снижается потребность, по мнению руководителей, в следующих профессиях: скотник крупного рогатого скота (12,3 п.п.), ветеринарный врач (10,5 п.п.), оператор машинного доения, дояр (10,5 п.п.), диспетчер (7 п.п.), инженер (7 п.п.), агроном по испытанию и охране селекционных достижений (8,8 п.п.), агроном по семеноводству (7 п.п.).

Среди редких профессий, подготовка которых осуществляется фрагментарно, руководителями в качестве наиболее востребованных выделены следующие: зоотехник по племенному делу, бухгалтер-аналитик, генетик-селекционер, техник по хранению и переработке растениеводческой продукции.

Наименьший удельный вес при оценке новых профессий пришелся на специалистов и экспертов в сфере альтернативной энергетики, специалистов по связям с государственными органами власти, маркетологов, специалистов по инжинирингу (табл. 5).

Высокая текучесть кадров отмечена руководителями в отношении агрономов (8,8% респондентов), в то время как минимальная – в отношении работников экономических служб (49,1%), а также работников инженерно-технического направления (42,1%) (табл. 6).

Наиболее существенными мотивами к смене места работы, по мнению руководителей, можно считать переход на более выгодное место работы (70,2%), смену места жительства (38,6%), низкий уровень оплаты труда (28,1%).

Во второй фокус-группе нами были опрошены 320 специалистов и работников сельскохозяйственных организаций Ставропольского края, 45% из которых имеют высшее профессиональное образование (специалитет или магистратура), 23,75% имеют послевузовское образование (аспирантура, адъюнктура, ординатура, ассистентура-стажировка), 18,44% – среднее профессиональное (по программе подготовки специалистов среднего звена).

В качестве основной причины дефицита работников 32,81% респондентов-специалистов называют отсутствие перспектив развития населенного пункта, 28,44% респондентов придерживаются мнения, что выпускники вузов не желают работать по полученной специальности, 17,5% в качестве основной причины дефицита работников называют низкий уровень оплаты труда. При этом 16,88% отмечают отсутствие дефицита кадров.

На заключительном этапе исследования были сформулированы основные детерминанты развития кадрового потенциала аграрного сектора Ставропольского края, потенциально способные изменить кадровую политику сельскохозяйственных товаропроизводителей.

Потенциальная возможность и степень влияния на кадровую политику экономических субъектов была нами оценена экспертным путем. В состав фокус-группы экспертов вошли пять человек, имеющих ученую степень доктора экономических наук и звание профессора Ставропольского государственного аграрного университета.

В результате проведенного опроса был сделан вывод, что факторы, представленные в табл. 7, имеют высокую вероятность воздействия на кадровую политику сельскохозяйственных организаций Ставропольского края.

В ходе опроса экспертами была произведена оценка вероятности их наступления. Эксперты оценивали вероятность события согласно шкале стандартной значимости: от «1» до «5», где «5» означает наиболее вероятное наступление событий, «1» – наименее вероятное.

При ускорении темпов экономического роста в аграрном секторе экономики Ставропольского края будут созданы условия для увеличения деловой активности сельскохозяйственных товаропроизводителей, что существенно обострит ситуацию с отсутствием кадров высокой квалификации. При этом кадровый потенциал экономического субъекта зависит от величины вложенных в него инвестиций. В этих условиях часть прибыли сельскохозяйственных товаропроизводителей должна направляться на развитие кадрового потенциала.

Это будет способствовать укреплению финансового состояния экономических субъектов, поскольку величина накопленных знаний и

информация определяют состояние интеллектуального капитала экономического субъекта, являющегося одним из ключевых видов капитала в условиях постиндустриальных процессов в экономике.

На региональном уровне успешность экономики в целом напрямую связана с уровнем устойчивости отдельных предпринимательских структур и соответственно с уровнем подготовки персонала организаций.

Это требует формирования гибкой и эффективной системы управления кадрами в системе

отраслевого менеджмента, что в свою очередь позволит создать нужную среду для создания и распространения (диффузии) инноваций в аграрном секторе экономики.

Стратегической задачей в системе отраслевого менеджмента является формирование кадрового потенциала, способного внедрять и осваивать инновации на основе стимулирования занятости на предприятиях агропромышленного комплекса, повышения привлекательности труда в сфере сельскохозяйственного производства, поиска эффективных форм развития аграрного образования и его интеграции с наукой.

Таблица 1

Состав работников сельскохозяйственных организаций Ставропольского края, чел.

Table 1

Composition of workers employed by agricultural organizations of the Stavropol Krai, people

Категория работников	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2015 г. к 2013 г., %
Работники, занятые в сельскохозяйственном производстве	48 757	46 777	46 191	94,7
В том числе:	35 696	34 049	33 876	94,9
рабочие постоянные				
из них:	8 500	8 246	8 295	97,6
– трактористы-машинисты				
– операторы машинного доения	726	700	704	97
– скотники крупного рогатого скота	1 670	1 557	1 392	83,4
– работники свиноводства	510	433	469	92
– работники овцеводства и козоводства	1 145	1 058	887	77,5
– работники птицеводства	2 704	2 933	3 281	121,3
– работники коневодства	218	175	163	74,8
– рабочие временные и сезонные	2 293	2 306	1 961	85,5
служащие	10 768	10 422	10 354	96,2
из них:	2 358	2 280	2 262	95,9
– руководители				
– специалисты	7 311	7 137	7 163	98
Работники, занятые на подсобных промышленных предприятиях и промыслах	3 587	3 499	3 335	93
Работники жилищно-коммунального хозяйства и культурно-бытовых учреждений	182	142	148	81,3
Работники торговли и общественного питания	562	548	585	104,1
Работники, занятые на строительстве хозяйственным способом	330	316	307	93
Работники детских учреждений, учебных заведений, курсов при хозяйстве	20	21	8	В 2,5 раза
Работники, занятые прочими видами деятельности	120	120	243	В 2 раза
Численность работников сельскохозяйственных организаций, всего	53 558	51 437	50 817	94,9

Источник: данные годовых отчетов сельскохозяйственных организаций, подведомственных министерству сельского хозяйства Ставропольского края

Source: Data of annual reports of agricultural organizations administered by the Ministry of Agriculture of the Stavropol Krai

Таблица 2

Оценка дефицита кадров в сельскохозяйственных организациях Ставропольского края по специальностям, %

Table 2

Assessment of staff shortage in agricultural organizations of the Stavropol Krai, percentage

Категория работников	Руководители		Специалисты, работники	
	Текущая потребность	Потенциальная потребность	Текущая потребность	Потенциальная потребность
Финансовый директор (заместитель)	1,8	1,8	6,25	3,75
Главный агроном	17,5	19,3	10,63	10
Главный агрохимик	12,3	15,8	10,31	4,69
Главный ветеринарный врач	15,8	7	5	10,63
Заведующий ветеринарным участком	1,8	5,3	3,13	6,56
Начальник отделения оросительных, осушительных, оросительно-осушительных систем службы эксплуатации мелиоративных систем	3,5	3,5	3,75	4,69
Начальник участка (отделения), каналов (группы каналов)	7	8,8	5	8,75
Главный бухгалтер	3,5	10,5	4,69	7,81
Главный инженер	15,8	8,8	8,44	10
Главный энергетик	15,8	14	7,81	10,94
Заведующий складом	5,3	5,3	4,38	6,88
Заведующий хозяйством	1,8	1,8	3,13	6,88
Заместитель директора по коммерческим вопросам	8,8	0	2,5	3,44
Менеджер	1,8	1,8	1,88	3,13
Начальник гаража	7	5,3	2,5	4,69
Начальник (заведующий) мастерской	3,5	3,5	3,44	4,69
Начальник отдела кадров	3,5	1,8	1,56	4,06
Начальник отдела маркетинга	0	1,8	1,25	5
Начальник отдела материально-технического снабжения	3,5	7	1,56	3,13
Начальник отдела сбыта	5,3	1,8	0,63	3,75
Начальник планово-экономического отдела	10,5	0	3,44	4,69
Начальник цеха	1,8	1,8	0,94	3,75
Производитель работ (прораб)	5,3	7	3,75	5,94
Управляющий отделением (фермой, участком)	1,8	12,3	8,44	8,75

Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Таблица 3

Прогноз потребности в кадрах, %

Table 3

Forecast of recruitment needs, percentage

Категория работников	Потребность в кадрах в настоящее время			Потребность в кадрах с 2016 по 2020 г.		
	высокая	средняя	низкая	увеличится	не изменится	снизится
Руководители	14	21,1	49,1	10,5	61,4	14
Специалисты и служащие	12,3	49,1	33,3	22,8	63,2	7
Рабочие, занятые в сельскохозяйственном производстве	26,3	61,4	12,3	36,8	52,6	7

Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Таблица 4

Оценка текущей и потенциальной потребности в кадрах массовых профессий сельскохозяйственных организаций Ставропольского края, %

Table 4

Assessment of current and potential demand for workers of mass professions in agricultural organizations of the Stavropol Krai, percentage

Категории работников	Руководители		Специалисты, работники	
	Текущая потребность	Потенциальная потребность	Текущая потребность	Потенциальная потребность
Бухгалтер	12,28	29,82	10	9,06
Диспетчер	5,26	12,28	6,56	3,44
Инженер	22,81	15,79	8,44	5,63
Инженер по автоматизации и механизации производственных процессов	7,02	14,04	5,31	6,25
Инженер по нормированию труда	5,26	14,04	1,56	3,44
Инженер по охране труда	24,56	28,07	6,25	11,88
Инженер-энергетик	19,3	29,82	5,31	4,38
Инспектор по кадрам	8,77	15,79	3,44	4,69
Механик	15,79	17,54	7,81	8,44
Специалист по маркетингу	1,75	7,02	3,44	3,13
Техник	3,51	8,77	0,94	1,88
Экономист	7,02	15,79	4,38	6,56
Юрисконсульт	10,53	22,81	6,25	9,06
Агент	1,75	5,26	0,94	1,56
Агент по закупкам	1,75	5,26	0,94	2,5
Агент по снабжению	1,75	7,02	1,88	2,19
Кассир	0	10,53	1,56	3,44
Секретарь руководителя	3,51	8,77	2,19	5,94
Учетчик	5,26	10,53	3,13	4,38
Экспедитор	3,51	8,77	1,56	2,5
Агроном	22,81	28,07	6,88	9,38
Агроном по защите растений	21,05	15,79	8,13	7,5
Агроном по испытанию и охране селекционных достижений	10,53	1,75	2,19	2,5
Агроном по семеноводству	21,05	14,04	3,75	6,88
Агрохимик	10,53	8,77	3,44	1,88
Ветеринарный врач	19,3	8,77	5,94	8,13
Ветеринарный фельдшер	8,77	8,77	3,13	6,88
Гидротехник	8,77	10,53	0,94	3,75
Зоотехник	19,3	14,04	3,75	9,06
Инженер-мелиоратор	8,77	19,3	1,25	3,44
Инженер по эксплуатации мелиоративных систем	8,77	14,04	1,56	2,19
Микробиолог	1,75	5,26	0,63	1,88
Работники вспомогательных производств	5,26	7,02	4,69	5
Работники обслуживающих производств и хозяйств	14,04	10,53	8,44	5,94
Рабочие, занятые в сельскохозяйственном производстве	26,32	36,84	16,25	15
Трактористы-машинисты	38,6	29,82	23,75	20,31
Операторы машинного доения, дояры	17,54	7,02	6,25	5
Скотники крупного рогатого скота	22,81	10,53	8,75	5,63
Работники свиноводства	7,02	5,26	1,56	2,5
Работники птицеводства	8,77	5,26	1,56	1,88
Другие	5,26	1,75	1,88	3,13

Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Таблица 5**Оценка потребности в кадрах, подготовка которых носит фрагментарный, немассовый характер, %****Table 5****Assessment of needs for specialists with skills requiring special or unique training, percentage**

Категория работников	Удельный вес
Специалист по бонитировке	14
Зоотехник по племенному делу	28,1
Техник по хранению и переработке растениеводческой продукции	21,1
Генетик-селекционер	24,6
Специалист и эксперт в сфере альтернативной энергетики	5,3
Оператор и технолог автоматизированных технологических систем	8,8
Специалист пищевой промышленности	7
Специалист по экологии	8,8
Финансовый консультант	15,8
Рыночный аналитик	12,3
Специалист по связям с государственными органами власти	5,3
Программист и разработчик приложений	19,3
Специалист по нанотехнологиям	7
Маркетолог	3,5
Специалист по инжинирингу	1,8
Бухгалтер-аналитик	22,8

Источник: авторская разработка*Source:* Authoring**Таблица 6****Оценка текучести кадров по категориям работников, %****Table 6****Assessment of manpower turnover by employee category, percentage**

Категория работников	Высокая	Средняя	Минимальная
Агроном	8,8	14	28,1
Ветеринар	7	22,8	38,6
Инженерно-технические работники	1,8	26,3	42,1
Работники экономических служб	0	19,3	49,1
Работники учетно-аналитического направления	1,8	24,6	38,6
Специалисты перерабатывающих и обслуживающих производств	3,5	22,8	28,1

Источник: авторская разработка*Source:* Authoring

Таблица 7

Оценка факторов, воздействующих на кадровую политику сельскохозяйственных организаций Ставропольского края

Table 7

Assessment of factors affecting the personnel policy of agricultural organizations of the Stavropol Krai

События, влияющие на кадровую политику сельскохозяйственных организаций	Эксперт					Сумма баллов	Вероятность
	№ 1	№ 2	№ 3	№ 4	№ 5		
1. В ближайшие годы аграрный сектор экономики Ставропольского края будет развиваться более динамичными темпами, чем экономика Российской Федерации в целом	4	5	3	4	4	20	Высокая
2. Деловая активность сельскохозяйственных товаропроизводителей существенно (с точки зрения влияния на кадровую политику) увеличится	1	2	2	3	1	9	Низкая
3. Количество выпускников профильных для аграрного сектора вузов вырастет в сравнении с предыдущими годами	1	2	2	2	1	8	Низкая
4. Собственные инвестиции в кадровый потенциал экономических субъектов существенно вырастут	2	2	2	1	2	9	Низкая
5. Сохранится либо увеличится тенденция спроса на работников с наиболее низкой квалификацией для выполнения сельскохозяйственных работ	3	4	4	4	4	19	Высокая
6. Массовая переподготовка специалистов позволит снизить дефицит кадров одних профессий за счет профицита других	4	3	3	2	3	15	Средняя
7. Работодатели будут принимать более активное участие в подготовке специалистов							
7.1. Создание фондов целевого капитала (эндаумент-фондов)	1	1	2	1	1	6	Низкая
7.2. Формирование базовых кафедр	2	1	1	1	1	6	Низкая
7.3. Внедрение стипендиальных программ	2	2	3	2	2	11	Средняя
7.4. Проведение совместных исследований	4	3	3	4	3	17	Средняя
7.5. Хоздоговорная работа	3	4	4	4	4	19	Высокая
7.6. Обучение по программам высшего образования по заказам предприятий и с оплатой за их счет	3	3	3	2	3	14	Средняя
7.7. Активное трудоустройство выпускников	4	4	3	4	4	19	Высокая
8. Развитие технологий, средств автоматизации и механизации будет существенно снижать потребность в кадрах в сельских местностях	2	3	3	2	1	11	Средняя
9. Развитие технологий, средств автоматизации и механизации будет способствовать необходимости подготовки новых, более квалифицированных кадров, увеличивая инвестиции экономических субъектов в развитие кадрового потенциала предприятия	4	4	5	4	4	21	Высокая
10. Основные мотивы потенциальной текучести кадров на среднесрочную перспективу до 2020 г.							
10.1. Миграционные потоки	3	2	4	3	3	15	
10.2. Уровень оплаты труда	4	5	4	5	5	23	Высокая
10.3. Развитие малого аграрного бизнеса (открытие собственного дела, крестьянского (фермерского) хозяйства, личного подсобного хозяйства)	2	3	2	2	1	10	Средняя
10.4. Конкуренция между сельскохозяйственными товаропроизводителями за квалифицированные кадры	4	3	4	4	5	20	Высокая
10.5. Влияние кризисных процессов в экономике	3	4	3	5	4	19	Высокая
10.6. Уровень развития социальной инфраструктуры сельских территорий	3	4	4	4	4	19	Высокая

Источник: авторская разработка

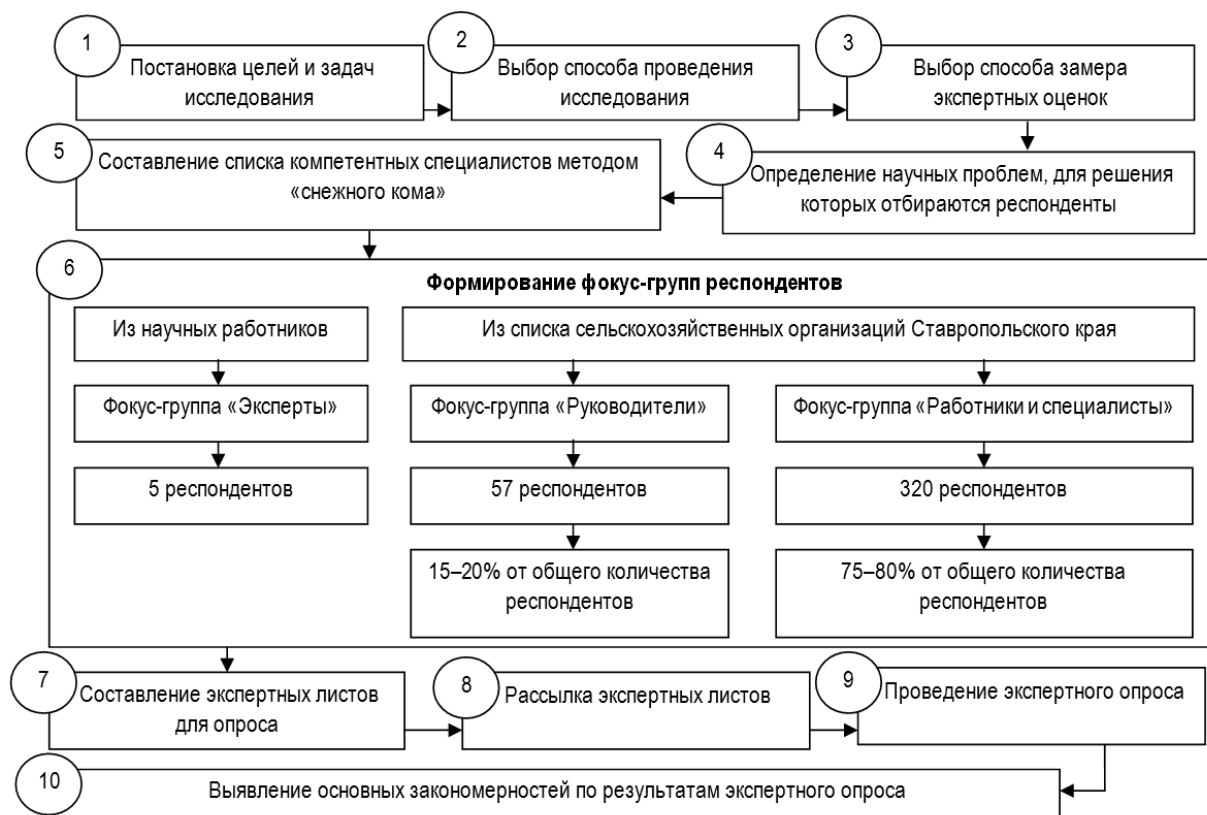
Source: Authoring

Рисунок 1

Алгоритм проведения экспертного опроса

Figure 1

Algorithm of expert survey



Источник: авторская разработка

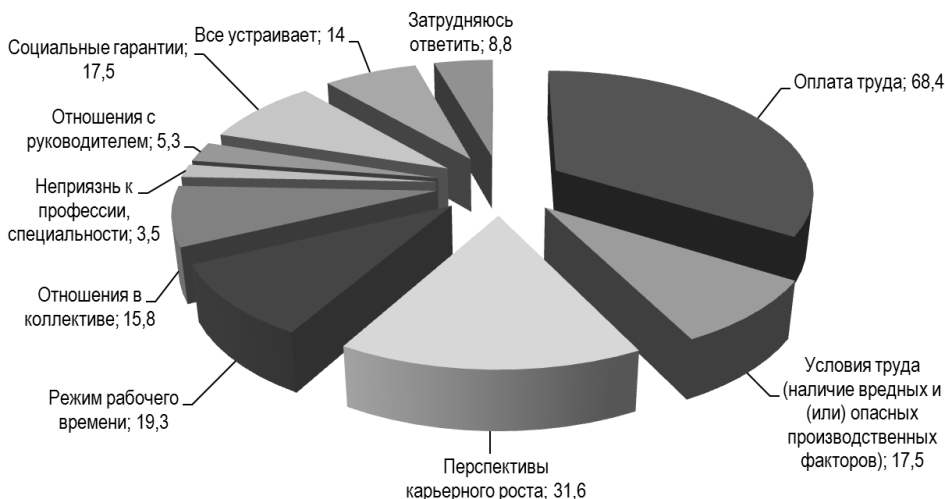
Source: Authoring

Рисунок 2

Факторы, влияющие на изменение кадрового потенциала экономического субъекта (от количества опрошенных руководителей сельскохозяйственных организаций), %

Figure 2

Factors influencing the changes in human capacity of economic entity (of the total number of interviewed executives of agricultural organizations), percentage



Источник: авторская разработка

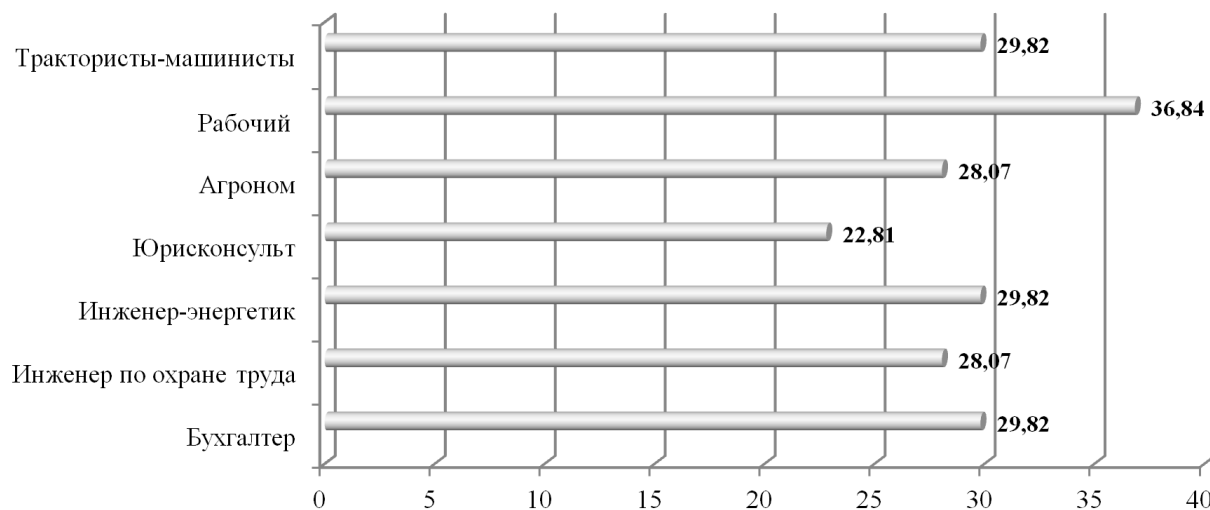
Source: Authoring

Рисунок 3

Наиболее востребованные в перспективе профессии, по мнению руководителей сельскохозяйственных организаций, %

Figure 3

The most in-demand jobs in the longer term, according to agricultural organizations' executives, percentage



Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Список литературы

1. Колобова А.И., Сорокина Д.И. Инновации в аграрной экономике – основа роста конкурентоспособности производства // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2012. № 7. С. 97–102.
2. Трухачев А.В., Лещева М.Г. Интеграционные процессы в инновационном развитии АПК // Достижения науки и техники АПК. 2010. № 9. С. 5–7.
3. Агаркова Л.В., Гурнович Т.Г., Безлепо А.С. Проблемы обеспечения устойчивого развития аграрной сферы // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер. 5: Экономика. 2010. № 3. С. 103–107.
4. Гунько А.Ю., Гунько Т.И. Инновационные процессы в АПК: основа эффективности его деятельности // Актуальные проблемы социально-экономического развития СКФО: материалы научно-практической конференции. Ставрополь: АГРУС, 2013. С. 46–51.
5. Ельчанинова О.В. Теоретические аспекты инновационного развития российской экономики // Современные проблемы развития национальной экономики: сборник статей к международной научно-практической конференции. Ставрополь: СГАУ, 2009. С. 123–127.
6. Шуваев А.В. Проблемы управления кадровыми процессами в регионах // Актуальные вопросы экономических наук. 2012. № 25-1. С. 236–240.
7. Алексеев А.Н. Проблемы кадрового потенциала агропромышленного комплекса регионов Крайнего Севера // Экономика. Предпринимательство. Окружающая среда. 2009. № 2. С. 52–57.
8. Громов Е.И. Комплексная оценка уровня социо-эколого-экономического развития региона // Вестник АПК Ставрополья. 2011. № 2. С. 54–58.
9. Складов И.Ю., Складова Ю.М., Латышева Л.А. Ресурсный потенциал агробизнеса на Юге Российской Федерации // Экономика и предпринимательство. 2014. № 9. С. 411–417.
10. Белая Н.В. Формирование человеческого капитала АПК: проблемы и перспективы // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2013. № 6. С. 113–117.
11. Елкин С.Е. Организационно-экономические аспекты управления развитием человеческого потенциала // Фундаментальные исследования. 2012. № 11-4. С. 980–984.
12. Иванова В.Н., Гончаров В.Д. Использование трудовых ресурсов в продовольственном комплексе России // АПК: экономика, управление. 2013. № 8. С. 20–27.
13. Наролина Ю.В. Меры по развитию кадрового потенциала для повышения инвестиционной привлекательности региона // Экономика и предпринимательство. 2014. № 1-2. С. 253–256.
14. Стукач В.Ф., Самсонова Ю.В. Инфраструктура воспроизводства рабочей силы регионального АПК: монография. Омск: Сфера, 2006. 136 с.
15. Урбанская Г.Г. Регулирование рынка труда в аграрной сфере экономики // Экономика сельского хозяйства. Реферативный журнал. 2009. № 3. С. 670.
16. Кузнецова А.Р. Совершенствование системы формирования и использования кадрового потенциала аграрного сектора // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2007. № 11. С. 51–53.
17. Айдинова А.Т. Развитие крестьянских (фермерских) хозяйств на Ставрополье: проблемы и противоречия // Экономика сельского хозяйства России. 2014. № 11. С. 56–61.
18. Волкова И.А., Стукач В.Ф. Управление технологическим развитием сельского хозяйства: региональный аспект. Омск: Сфера, 2011. 219 с.

19. Юсуфов Р.А. Зарубежный опыт адаптации аграрного сектора к условиям ВТО: уроки для импортозамещения в АПК России // *Экономика сельского хозяйства России*. 2014. № 12. С. 78–84.
20. Прока Н.И., Злобин Е.Ф., Фокин М.А. Оценка приоритетности системы вознаграждения труда в комплексе проблем кадрового обеспечения аграрного сектора // *Экономические и гуманитарные науки*. 2015. № 1. С. 82–93.
21. Глотова И.И., Томилина Е.П. Анализ инвестиций в аграрный сектор экономики региона // *Kant*. 2015. № 1. С. 7–9.
22. Батищева Е.А., Харченко М.А. Тенденции развития АПК региона // *Управление экономическими системами: электронный научный журнал*. 2012. № 4. URL: <http://uecs.ru/uecs40-402012/item/1220-2012-04-05-06-01-46/>.
23. Углицких О.Н., Клишина Ю.Е., Гладиллин А.А. Сельскохозяйственное консультирование: проблемы и решения // *Экономика сельского хозяйства России*. 2016. № 12. С. 29–33.
24. Костюкова Е.И., Дариенко Ж.Ю. Векторы уровня современного образования // *Вестник АПК Ставрополя*. 2012. № 2. С. 4–7.
25. Семькин В.А., Соловьева Т.Н., Сафронов В.В., Терехов В.П. Современные тенденции и пути улучшения формирования и использования кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций // *Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии*. 2015. № 8. С. 3–5.

Информация о конфликте интересов

Мы, авторы данной статьи, со всей ответственностью заявляем о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи. Настоящее заявление относится к проведению научной работы, сбору и обработке данных, написанию и подготовке статьи, принятию решения о публикации рукописи.

HUMAN CAPACITY OF THE STAVROPOL KRAI RURAL SECTOR: PATTERNS AND PROSPECTS FOR DEVELOPMENT**Elena I. KOSTYUKOVA^{a,*}, Aleksei N. GERASIMOV^b, Aleksei N. BOBRYSHCHEV^c**^a Stavropol State Agrarian University, Stavropol, Russian Federation
elena-kostyukova@yandex.ru^b Stavropol State Agrarian University, Stavropol, Russian Federation
gerasimov_77_77@mail.ru^c Stavropol State Agrarian University, Stavropol, Russian Federation
bobryshev@yandex.ru

* Corresponding author

Article history:

Received 14 March 2017

Received in revised form

24 March 2017

Accepted 31 March 2017

Available online

27 April 2017

JEL classification: J01, J43**Abstract****Subject** The article addresses skilled workforce recruitment and efficient use of human capacity in the agricultural sector for its fast-paced innovation development.**Objectives** The study aims to examine the labor mix of agricultural organizations operating in the Stavropol Krai, identify factors affecting changes in human resources and personnel policy formation to reveal potential recruitment needs.**Methods** Fundamental and applied research by domestic and foreign scientists in AIC economy, relevant periodical publications served as theoretical and methodological basis of this work. To identify current and potential staffing requirements of Stavropol Krai farms we used an expert survey.**Results** We offer an algorithm to identify patterns and prospects for human capacity development of the agricultural sector. Its specifics is in the combination of expert and formal approach.**Conclusions and Relevance** The fast developing agrarian sector of the Stavropol Krai has a significant impact on transformation processes in the field of workforce capacity building for agriculture. In the coming years, this will require implementing new directions of State regulation of human capacity development in the region, and specifically within the framework of program-oriented and goal-oriented approach.**Keywords:** agriculture, human resources, staffing policy, expert survey, recruitment needs

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2017

Acknowledgments

The article is supported by the Publishing house FINANCE and CREDIT's Information center at the Stavropol State Agrarian University.

References

1. Kolobova A.I., Sorokina D.I. [Innovation in land economies as a basis for production competitiveness growth]. *Vestnik Altaiskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta = Bulletin of Altai State Agricultural University*, 2012, no. 7, pp. 97–102. (In Russ.)
2. Trukhachev A.V., Leshcheva M.G. [Integration processes in AIC innovative development]. *Dostizheniya nauki i tekhniki APK = Achievements of Science and Technology of AIC*, 2010, no. 9, pp. 5–7. (In Russ.)
3. Agarkova L.V., Gurnovich T.G., Bezlepko A.S. [Problems of ensuring sustainable development of agricultural sector]. *Vestnik Adygeiskogo gosudarstvennogo universiteta. Ser. 5: Ekonomika = Bulletin of the Adyghe State University. Series 5: Economics*, 2010, no. 3, pp. 103–107. (In Russ.)
4. Gun'ko A.Yu., Gun'ko T.I. [Innovative processes in agro-industrial complex as a basis of its efficient operation]. *Materialy nauchno-prakticheskoi konferentsii "Aktual'nye problemy sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya SKFO"* [Proc. Sci. Conf. Urgent Problems of the North-Caucasian Federal District Social and Economic Development]. Stavropol, AGRUS Publ., 2013, pp. 46–51.
5. El'chaninova O.V. *Teoreticheskie aspekty innovatsionnogo razvitiya rossiiskoi ekonomiki. V kn.: Sovremennye problemy razvitiya natsional'noi ekonomiki: sbornik statei k mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii* [Theoretical aspects of Russian economy's innovative development. In: Modern

- problems of national economy development: A collection of articles dedicated to international scientific and practical conference]. Stavropol, SSAU Publ., 2009, pp. 123–127.
6. Shuvaev A.V. [Problems of personnel processes management in regions]. *Aktual'nye voprosy ekonomicheskikh nauk = Topical Issues of Economic Sciences*, 2012, no. 25-1, pp. 236–240. (In Russ.)
7. Alekseev A.N. [Problems of agro-industrial complex human capacity of the Far North regions]. *Ekonomika. Predprinimatel'stvo. Okruzhayushchaya sreda = Economics. Enterprise. Environment*, 2009, no. 2, pp. 52–57. (In Russ.)
8. Gromov E.I. [Comprehensive assessment of socioeconomic and economic development of the region]. *Vestnik APK Stavropol'ya = Agricultural Bulletin of Stavropol Krai*, 2011, no. 2, pp. 54–58. (In Russ.)
9. Sklyarov I.Yu., Sklyarova Yu.M., Latysheva L.A. [Resource potential of agribusiness in the South of the Russian Federation]. *Ekonomika i predprinimatel'stvo = Economy and Entrepreneurship*, 2014, no. 9, pp. 411–417. (In Russ.)
10. Belaya N.V. [Formation of human capital of agricultural sector: Problems and prospects]. *Vestnik Altaiskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta = Bulletin of Altai State Agricultural University*, 2013, no. 6, pp. 113–117. (In Russ.)
11. Elkin S.E. [Organizational and economic aspects of management of human resource development]. *Fundamental'nye issledovaniya = Fundamental Research*, 2012, no. 11-4, pp. 980–984. (In Russ.)
12. Ivanova V.N., Goncharov V.D. [Using the labor resources in the food complex of Russia]. *APK: ekonomika, upravlenie = AIC: Economy, Management*, 2013, no. 8, pp. 20–27. (In Russ.)
13. Narolina Yu.V. [Measures to develop human resources to increase the investment appeal of the region]. *Ekonomika i predprinimatel'stvo = Economy and Entrepreneurship*, 2014, no. 1-2, pp. 253–256. (In Russ.)
14. Stukach V.F., Samsonova Yu.V. *Infrastruktura vosproizvodstva rabochei sily regional'nogo APK: monografiya* [Manpower replacement infrastructure of a regional agroindustrial complex: a monograph]. Omsk, Sfera Publ., 2006, 136 p.
15. Urbanskaya G.G. [Regulation of the labor market in agricultural sector]. *Ekonomika sel'skogo khozyaistva. Referativnyi zhurnal = Economy of Agriculture. Abstract Journal*, 2009, no. 3, p. 670. (In Russ.)
16. Kuznetsova A.R. [Perfecting the system of human capacity formation and use in the rural sector]. *Ekonomika sel'skokhozyaystvennykh i pererabatyvayushchikh predpriyatii = Economy of Agricultural and Processing Enterprises*, 2007, no. 11, pp. 51–53. (In Russ.)
17. Aidinova A.T. [Development of farming in the Stavropol Krai: Problems and contradictions]. *Ekonomika sel'skogo khozyaistva Rossii = Economics of Agriculture of Russia*, 2014, no. 11, pp. 56–61. (In Russ.)
18. Volkova I.A., Stukach V.F. *Upravlenie tekhnologicheskim razvitiem sel'skogo khozyaistva: regional'nyi aspekt* [Management of technological development of agriculture: A regional aspect]. Omsk, Sfera Publ., 2011, 219 p.
19. Yusufov R.A. [Foreign experience in adaptation of agricultural sector to WTO conditions: Lessons for import substitution in the agro-industrial complex of Russia]. *Ekonomika sel'skogo khozyaistva Rossii = Economics of Agriculture of Russia*, 2014, no. 12, pp. 78–84. (In Russ.)
20. Proka N.I., Zlobin E.F., Fokin M.A. [Assessing the priority of labor remuneration system in the set of problems related to staffing the agricultural sector]. *Ekonomicheskie i gumanitarnye nauki = Economics and Humanities*, 2015, no. 1, pp. 82–93. (In Russ.)
21. Glotova I.I., Tomilina E.P. [Analysis of investment in the agrarian sector of region's economy]. *Kant*, 2015, no. 1, pp. 7–9. (In Russ.)

22. Batishcheva E.A., Kharchenko M.A. [Development trends in the agro-industrial complex of the region]. *Upravlenie ekonomicheskimi sistemami*, 2012, no. 4. (In Russ.) Available at: <http://uecs.ru/uecs40-402012/item/1220-2012-04-05-06-01-46/>.
23. Uglitskikh O.N., Klishina Yu.E., Gladilin A.A. [Agricultural consulting: Problems and solutions]. *Ekonomika sel'skogo khozyaistva Rossii = Economics of Agriculture of Russia*, 2016, no. 12, pp. 29–33. (In Russ.)
24. Kostyukova E.I., Darienko Zh.Yu. [Vectors of level-structured modern education]. *Vestnik APK Stavropol'ya = Agricultural Bulletin of Stavropol Region*, 2012, no. 2, pp. 4–7. (In Russ.)
25. Semykin V.A., Solov'eva T.N., Safronov V.V., Terekhov V.P. [Modern trends and ways to improve the formation and use of human resources in agricultural organizations]. *Vestnik Kurskoi gosudarstvennoi sel'skokhozyaistvennoi akademii = Bulletin of Kursk State Agricultural Academy*, 2015, no. 8, pp. 3–5. (In Russ.)

Conflict-of-interest notification

We, the authors of this article, bindingly and explicitly declare of the partial and total lack of actual or potential conflict of interest with any other third party whatsoever, which may arise as a result of the publication of this article. This statement relates to the study, data collection and interpretation, writing and preparation of the article, and the decision to submit the manuscript for publication.