



Татьяна ИВАНОВА

*доцент кафедры менеджмента и маркетинга
Чувашского государственного университета
им. И.Н. Ульянова (Россия),
кандидат экономических наук*

УДК 331.5:338.43

Методика оценки кадрового потенциала руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций Российской Федерации и определения темпов его воспроизводства

Квалификация персонала, уровень его знаний, способность выполнять конкретную работу во многом определяют возможности и перспективы роста экономики в целом и предприятий в частности. Осознание значимости применения оценочных технологий происходит постепенно, по мере роста потребности измерения потенциальных способностей работников, формирования у них актуальных для организации профессиональных компетенций в соответствии с перспективными направлениями развития бизнеса [1]. И если в современной российской практике и теории управления для оценки кадрового потенциала работников в целом разработано множество методик, то единый подход к оценке кадрового потенциала отдельных категорий работников, да еще и для организаций конкретной отрасли, отсутствует. Попытаемся устранить данный пробел.

Рассмотрим наиболее известные системы показателей и методики оценки кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций (см. табл. 1).

Изучив точки зрения данных авторов, предлагающих различные системы показателей для оценки кадрового потенциала, мы составили наиболее оптимальный, на наш взгляд, перечень показателей для оценки кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций на микроуровне (п. 5 таблицы 1), разделив его на 2 блока – общие и частные показатели для руководителей и ключевых специалистов агрономической службы и животноводства. Подобное разделение и систематический мониторинг общих и частных показателей (с детализированными результатами труда по специальностям) позволяют точнее оценивать кадровый потенциал, отслеживать его изменения с учетом вовлекаемых в процесс производства новых техники, посадочного и семенного материала, повышения качества и конкурентоспособности продукции, ускорения процесса применения инновационных технологий в производстве [6, с. 139].

Таблица 1. Системы показателей и методики оценки кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций

Авторы, источники	Системы показателей и методики оценки кадрового потенциала
<i>На микроуровне</i>	
Н.А. Первых [2, с. 26]	Предлагает оценивать с помощью системы показателей обеспеченности, характеризующих: потребность в кадрах; качественный состав кадров; движение кадров
И.В. Вотякова [3, с. 28]	Оценивает группы показателей: состав персонала; социальные; организационно-структурные; показатели развития персонала
Г.Н. Корнев [4, с. 47]	Выделяет 4 группы показателей: обеспеченность кадрами; качественный состав кадров; движение кадров; эффективность использования кадров
Н.В. Парушина, Н.А. Лытнева [5, с. 131–135]	Считают, что система показателей включает в себя такие группы, как: обеспеченность организации трудовыми ресурсами (абсолютные, относительные и средние показатели движения рабочей силы); эффективность использования рабочего времени; производительность труда и эффективность управления кадровым потенциалом; формирование и использование фонда заработной платы
Т.В. Иванова (авторская точка зрения); пункт б опубликован в [6, с. 137–139]	Считаем, что наиболее оптимальный перечень показателей для оценки кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций на микроуровне должен включать 2 блока: а) общие: состав и структура работников по категориям, квалификации, образованию, полу, возрасту, стажу работы; наличие и использование работников (обеспеченность работниками, использование работников); развитие работников (обучение, продвижение); социальные показатели (уровень оплаты труда, условия труда); б) частные показатели (для руководителей и ключевых специалистов агрономической службы и животноводства). Апробация авторской методики проведена в 2016 г. в 5-ти сельскохозяйственных организациях Чувашской Республики
<i>На макроуровне</i>	
М.С. Евстюхина [7, с. 160]	Утверждает, что в процессе определения величины кадрового потенциала необходимо оценить следующие показатели: структуру и численность рабочих по специальностям; квалификационные характеристики рабочих; квалификацию высшего менеджмента предприятия и работников экономических служб; характеристику движения персонала; среднюю величину оплаты труда
А.В. Козлов [8, с. 146]	При определении уровня развития кадрового потенциала им предлагается учитывать численность работников, весовой коэффициент i-й категории кадров и коэффициент текучести кадров по приему и выбытию. При этом весовой коэффициент в сумме не является единицей, в результате уровень кадрового потенциала может быть и 3, и 4, и более

Примечание. Разработка автора.

Если же проводить оценку кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций на макроуровне – применительно к Российской Федерации, то в этом случае уже невозможно учитывать общие и частные показатели. Для этой цели нужна методика, базирующаяся на унифицированных данных для страны в целом. Наиболее значимым исследованием в этой области можно назвать работу А.В. Козлова «Проблемы оценки кадров сельского хозяйства» [8, с. 146]. Он же являлся одним из авторов мониторинга кадрового обеспечения организаций АПК России в 2002–2008 гг., проводимого Российской академией кадрового обеспечения АПК [9].

Однако кадровый потенциал сельскохозяйственных предприятий подвержен постоянным трансформациям и предопределяет необходимость систематического мониторинга его состояния и тенденций: «Некоторые направления подобных исследований нуждаются в постоянном углублении и совершенствовании. Серьезные претензии предъявляются также к содержательному наполнению таких оценок, к техническим недостаткам при их использовании и, главное, к весьма несовершенной информационно-статистической базе» [10, с. 122].

Признавая высокую практическую значимость проведенной А.В. Козловым работы, мы не можем полностью согласиться с разработанной им методикой расчета кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций, поскольку считаем, что при расчете кадрового потенциала работника срабатывает эффект суммации, при котором общее значение всех параметров потенциала не может быть больше единицы (это эталонное состояние качественных характеристик кадров, достичь которого практически нереально). Мы предлагаем также вместо коэффициентов текучести кадров по приему и выбытию рассчитывать коэффициент восполнения работников, поскольку это менее трудоемкая процедура. Он учитывает всего 2 показателя: количество принятых и выбывших за определенный период работников (столбцы 25 и 30 формы 1К Минсельхоза Российской Федерации для руководителей и специалистов).

В связи с этим предлагаем воспользоваться уточненной нами методикой оценки кадрового потенциала руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций, которая предполагает описанный далее алгоритм.

1. Для оценки кадрового потенциала руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций на уровне Российской Федерации и по федеральным округам была разработана методика расчета соответствующих показателей на основании данных, предоставленных Минсельхозом Российской Федерации за 2011–2015 гг. (формы 1К, 1КМС).

Уровень кадрового потенциала руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций определяется по формуле:

$$Y_{\text{к.п. рук. и спец.}} = \frac{\sum_{i=1}^8 K_i \cdot N_i}{N_{\text{рук. и спец.}}}, \quad (1)$$

где $Y_{\text{к.п. рук. и спец.}}$ – уровень кадрового потенциала руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций; K_i – весовой коэффициент i -й категории кадров руководителей и специалистов, N_i – численность руководителей и специалистов по i -й характеристике кадров; $N_{\text{рук. и спец.}}$ – общая численность руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций; $i = 1, 2 \dots 8$ – порядковый номер характеристик кадров руководителей и специалистов (численность руководителей и специалистов, имеющих высшее, среднее профессиональное образование; повышение квалификации; молодые специалисты; в возрасте до 30 лет; пенсионного возраста; практики; практики, обучающиеся в системе профессионального образования по заочной форме соответственно).

Значения коэффициентов $K_1 = 0,328$; $K_2 = 0,246$; $K_3 = 0,082$; $K_4 = 0,123$; $K_5 = 0,041$; $K_6 = 0,06$; $K_7 = 0,08$; $K_8 = 0,04$.

По итогам корреляционно-регрессионного анализа мнений руководителей сельскохозяйственных организаций и специалистов Минсельхоза были определены значения коэффициентов K_i .

Результаты расчетов по формуле (1) представлены в таблице 2 (столбец 2).

2. Далее, для расчета интегрального показателя темпов воспроизводства кадрового потенциала руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций была разработана формула:

$$И.П._{к.п. рук. и спец.} = \left(Y_{к.п. рук. и спец.} + \left(\frac{I_{вып.} - I_{ост.}}{2} \right) \right) \cdot K_{восп.} \quad (2)$$

где И.П._{к.п. рук. и спец.} – интегральный показатель темпов воспроизводства кадрового потенциала руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций, $И.П._{к.п. рук. и спец.} \leq 1$; $Y_{к.п. рук. и спец.}$ – уровень кадрового потенциала руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций; $I_{вып.}$ – индекс выпуска (подготовленных) молодых специалистов (в % к предыдущему году); $I_{ост.}$ – индекс оставшихся работать специалистов на конец отчетного года (в % к предыдущему году); $K_{восп.}$ – коэффициент восполнения работников. Он характеризует восполнение численности работников, выбывших по различным основаниям из организации или предприятия, вновь принятыми работниками и определяется по формуле:

$$K_{восп.} = \frac{\Pi}{В}, \quad (3)$$

где Π – количество принятых за определенный период работников (руководителей и специалистов), чел.; $В$ – количество выбывших за определенный период работников (руководителей и специалистов), чел.

Результаты расчетов по формулам (2) и (3) внесены в таблицу 2 (столбец 6).

Таблица 2. Данные для расчета интегрального показателя темпов воспроизводства кадрового потенциала руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций Российской Федерации и по федеральным округам в 2011–2015 гг.

Годы	Уровень кадрового потенциала руководителей и специалистов, $Y_{к.п. рук. и спец.}$	Индекс выпуска (подготовленных) специалистов (в % к предыдущему году), $I_{вып.}$	Индекс оставшихся работать специалистов на конец отчетного года (в % к предыдущему году), $I_{ост.}$	Коэффициент восполнения работников, $K_{восп.}$	Интегральный показатель темпов воспроизводства кадрового потенциала руководителей и специалистов, $И.П._{к.п. рук. и спец.}$
<i>Российская Федерация</i>					
2011	0,77966	0,97606	0,96560	1,17457	0,92191
2012	0,78384	1,04906	0,97461	1,09478	0,89888
2013	0,77688	0,98280	1,04700	0,97750	0,72802
2014	0,79033	1,06089	0,86249	1,16094	1,03268
2015	0,78984	1,22489	1,39383	1,20806	0,85213
<i>Северо-Западный федеральный округ</i>					
2011	0,78945	0,88800	0,87397	1,13478	0,90382
2012	0,79100	0,83325	1,15831	1,04513	0,65683
2013	0,80495	0,96374	0,88836	1,01922	0,85883
2014	0,79903	1,10631	0,76466	1,10215	1,06893
2015	0,80146	0,60058	0,25299	1,3118	1,27931
<i>Центральный федеральный округ</i>					
2011	0,78765	1,20870	0,71973	1,15740	1,19460
2012	0,79734	1,36919	0,80731	1,19050	1,28369
2013	0,79839	1,03521	1,72604	1,11844	0,50663
2014	0,79913	0,89612	0,63023	1,14109	1,06358
2015	0,79878	1,46461	2,39132	1,30328	0,43716
<i>Приволжский федеральный округ</i>					
2011	0,78102	0,96367	0,79023	1,14374	0,99246
2012	0,78449	0,95976	0,49212	1,08341	1,10325
2013	0,78539	1,03663	1,04618	1,01639	0,79341
2014	0,78782	0,99767	1,39965	1,09140	0,64049
2015	0,78729	0,99290	1,02944	1,11767	0,85951

Окончание табл. 2

Годы	Уровень кадрового потенциала руководителей и специалистов, $У_{к.п. \text{ рук. и спец.}}$	Индекс выпуска (подготовленных) специалистов (в % к предыдущему году), $I_{\text{вып.}}$	Индекс оставшихся работать специалистов на конец отчетного года (в % к предыдущему году), $I_{\text{ост.}}$	Коэффициент выполнения работников, $K_{\text{вып.}}$	Интегральный показатель темпов воспроизводства кадрового потенциала руководителей и специалистов, $И.П_{к.п. \text{ рук. и спец.}}$
<i>Южный федеральный округ</i>					
2011	0,77932	0,91440	0,63755	1,18867	1,09089
2012	0,78282	1,03432	1,74802	1,05108	0,44773
2013	0,78593	0,85225	0,77748	1,12379	0,92523
2014	0,78829	1,99867	1,02653	1,16261	1,48159
2015	0,78683	1,30221	1,02687	1,10370	1,02037
<i>Северо-Кавказский федеральный округ</i>					
2011	0,78082	0,79942	0,43558	1,19944	1,15475
2012	0,79197	0,80515	1,13558	1,27224	0,79738
2013	0,69666	0,61876	0,60058	1,17435	0,82879
2014	0,80202	0,86683	0,90000	1,57944	1,24055
2015	0,80199	1,84477	1,59170	1,40192	1,30171
<i>Уральский федеральный округ</i>					
2011	0,77733	0,96481	0,91492	1,27563	1,02340
2012	0,77678	0,95179	1,01288	1,12505	0,83956
2013	0,77955	0,97420	0,82980	1,02541	0,87339
2014	0,78490	0,94547	0,50723	1,09848	1,10289
2015	0,78310	1,35819	1,34228	1,31290	1,03857
<i>Сибирский федеральный округ</i>					
2011	0,76129	1,04963	0,82217	1,20566	1,05497
2012	0,75609	1,06310	0,70219	0,94635	0,88629
2013	0,77427	1,03402	1,19085	0,67096	0,46689
2014	0,76326	0,98265	1,08060	1,25191	0,89423
2015	0,76674	1,30517	1,00520	1,07796	0,98820
<i>Дальневосточный федеральный округ</i>					
2011	0,78234	0,96242	0,74913	1,18134	1,05020
2012	0,78522	0,95496	1,23721	1,29699	0,83540
2013	0,75210	0,96571	0,65038	1,14112	1,03815
2014	0,81071	0,48412	1,10405	1,18049	0,59112
2015	0,78799	1,06911	0,79581	1,28940	1,19223

Примечание. Разработка автора.

Подводя итоги, необходимо отметить, что эффективность кадрового потенциала руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций детерминирована тем, в каких условиях, как и где происходит его реализация и использование. Другими словами, в исследовании кадрового потенциала наиболее важен региональный подход, так как кадровый потенциал отдельного работника реализуется только в рамках организации конкретного региона, а его воспроизводство, формирование и использование обусловлены территориальными возможностями применения.

Предложенная методика оценки кадрового потенциала руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций и темпов их воспроизводства позволяет объективно производить их определение и представляет собой одно из оснований для законодательных и исполнительных органов власти при разработке социально-экономических проектов и программ, касающихся сельского хозяйства.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Иванова, Т. В. Применение оценочных технологий в исследовании кадрового потенциала работников сельского хозяйства [Электронный ресурс] / Т. В. Иванова, Е. Н. Кадышев // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета (Научный журнал КубГАУ). – Краснодар: КубГАУ. – 2014. – № 06(100). – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2014/06/pdf/37.pdf>. – Дата доступа: 12.07.2014.

2. Первых, Н. А. Воспроизводство кадров руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций региона: автореф. дис... канд. экон. наук: 08.00.05 / Н. А. Первых. – Орел, 2007. – 26 с.
3. Вотякова, И. В. Инновационное развитие кадрового потенциала социально-экономической системы: теория, методология: автореф. дис... докт. экон. наук: 08.00.05 / И. В. Вотякова. – М., 2009. – 42 с.
4. Корнев, Г. Н. Системный анализ производственной деятельности сельскохозяйственных организаций (вопросы теории и практики): дис... докт. экон. наук: 08.00.12 / Г.Н. Корнев. – М., 2010. – 331 л.
5. Парушина, Н. В. Система показателей экономики труда в управлении кадровым потенциалом организации / Н. В. Парушина, Н. А. Лытнева // Вестник ОрелГАУ. – 2012. – № 2. – С. 131–135.
6. Иванова, Т. В. Показатели эффективности труда работников сельского хозяйства / Т. В. Иванова // Подготовка квалифицированных специалистов как основа устойчивого развития экономики в современных условиях: материалы Всеросс. науч.-практ. конф., Канаш, 19 апреля 2009 г. / Филиал Чувашского гос. ун-та им. И. Н. Ульянова в г. Канаш; ред. колл.: Л. П. Кураков [и др.]. – Канаш: Изд-во Чуваш. ун-та, 2009. – 346 с.
7. Евстюхина, М. С. Формирование кадрового потенциала машиностроительного предприятия в условиях инновационного развития / М. С. Евстюхина // Регионология. – 2013. – № 1. – С. 160–163.
8. Козлов, А. В. Проблемы оценки кадров сельского хозяйства / А. В. Козлов // Аграрная политика России в условиях международной и региональной интеграции (Труды междунар. науч.-практ. конф., посвященной 85-летию ВНИИЭСХ), Москва, 15 октября 2015 г. / Всеросс. научно-исслед. ин-т. экономики сельск. хоз-ва; редколл.: И. Г. Ушачев (гл. ред.) [и др.]. – М.: ФГБНУ ВНИИЭСХ, 2015. – Ч. I. – 442 с. – С. 141–148.
9. Мониторинг кадрового обеспечения организаций АПК России (2002–2008 гг.); под общ. науч. ред. В. Ф. Урусова, А. В. Козлова. – Москва, 2009. – 320 с.
10. Новиков, В. Г. Трудовой потенциал сельских территорий, его воспроизводство и регулирование (теория, методология, практика): дис... докт. экон. наук: 08.00.05 / В. Г. Новиков. – М., 2012. – 310 л.

РЕЗЮМЕ

В статье рассмотрены существующие системы показателей и методики оценки кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций, а также обоснована необходимость оценки кадрового потенциала руководителей и специалистов на основе унифицированных для страны в целом данных, поскольку на макроуровне невозможно учитывать частные показатели конкретных организаций. В этих целях были разработаны соответствующие рекомендации, которые включают в себя методику определения уровней кадрового потенциала руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций, расчет интегрального показателя темпов воспроизводства кадрового потенциала.

SUMMARY

The article examines the existing systems of indicators and methodology for assessing personal potential of agricultural organizations, as well as the necessity of assessing the personal potential of managers and specialists based on unified data for the country as a whole, since it is impossible to take into account the private indicators of specific organizations at the macro level. To this end, the relevant methodology was developed, which includes: the methodology for determining the levels of personal potential of managers and specialists of agricultural organizations, the calculation of the integral indicator of the rate of reproduction of personal potential.

Поступила 20.09. 2017