

УДК 331.526:316

DOI 10.26897/0021-342X-2017-6-114-128

**КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ  
РЕГИОНА: ФОРМИРОВАНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ****М.Г. ЛЕЩЕВА**

(Ставропольский государственный аграрный университет)

*В статье рассмотрена демографическая и трудовая ситуация, сложившаяся в сельскохозяйственных организациях Ставропольского края. Оценен уровень обеспеченности сельскохозяйственных организаций отдельными категориями работников. Определен уровень образования и возрастной состав руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций. Изучено изменение уровня заработной платы в среднем по отрасли и отдельных категорий работников. Установлено, что уровень оплаты труда в сельском хозяйстве в среднем на 19 % ниже краевого уровня. Наиболее низкий уровень оплаты труда имеют работники овцеводства, свиноводства, временные и сезонные рабочие, а также работники жилищно-коммунального хозяйства и общественного питания. Низкий заработок является одной из основных причин текучести кадров. Ежегодно увольняется 1/5 часть постоянных работников сельского хозяйства, в том числе 19,6 % работников растениеводства, 16% трактористов – машинистов, 20 % работников животноводства. В целом кадровый потенциал сельского хозяйства Ставропольского края формируется в условиях снижения количественных и качественных характеристик сельских трудовых ресурсов, что свидетельствует о необходимости совершенствования форм и методов управления его развитием.*

**Ключевые слова:** сельское хозяйство, кадровый потенциал, обеспеченность кадрами, уровень образования, заработная плата, текучесть кадров.

Важным условием обеспечения продовольственной независимости страны в параметрах, заданных Доктриной продовольственной безопасности России, является формирование и эффективное использование кадрового потенциала. В настоящее время он становится одним из решающих факторов инновационного развития АПК. Об этом пишут многие российские ученые: Алтухов А.И., Афанасьев В.А., Батурин А.К. [9], Меренкова И.Н. [6], Сюсюра Д.А. [11] и другие. Методология воспроизводства кадрового потенциала рассматривается в публикациях Первых Н.А. и Ловчикова Е.И. [8]. Проблемы занятости и кадрового обеспечения отрасли исследуют Богдановский В.А. [1] и Соскиева Е.А. [10]. Анализ состояния и перспективы сельского рынка труда изложены в работах Бондаренко Л.В. [3]. В то же время, проблемы формирования и эффективного использования кадрового потенциала изучены недостаточно полно. Этим определяется цель исследования: рассмотреть условия, определяющие уровень его развития и выявить факторы, сдерживающие эффективное использование.

### Условия, материалы и методы

Исследования проведены на основе диалектического, абстрактно–логического, сравнительного методов с использованием анализа официальной статистической информации, изучения данных научных публикаций.

Объектом изучения является сельское хозяйство Ставропольского края, предметом – кадровый потенциал сельскохозяйственных организаций.

В экономической литературе не выработана единая трактовка понятия «кадровый потенциал», встречаются неоднозначные подходы к его определению [1, 3, 6, 11]. Поэтому считаем необходимым раскрыть наше понимание содержания данной категории в рамках настоящего исследования.

А также понятия «*трудовые ресурсы*», к которому относится все фактически занятое и потенциально способное заняться трудовой деятельностью население региона. Эта категория близка по значению к экономически активному населению и включает трудоспособное население (мужчин 16–59, женщин 16–54 лет), обладающее необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом для работы в народном хозяйстве, а также занятое население моложе и старше трудоспособного возраста [2].

Понятие «*трудовой потенциал*» применимо к трудовым ресурсам и обозначает располагаемые в настоящее время и предвидимые в будущем трудовые возможности, характеризуемые количеством *трудоспособного населения*, его профессионально образовательным уровнем, другими качественными характеристиками [13].

Говорить о трудовых ресурсах и трудовом потенциале, по нашему мнению, уместно в территориальном аспекте, когда имеется в виду регион, страна или другая территория. Такой точки зрения придерживаются многие отечественные экономисты [4, 5, 7]. На уровне организации по отношению к трудовому коллективу наиболее правомерным является употребление терминов «кадры», «кадровый потенциал».

В понятии «*кадровый потенциал*», по нашему мнению, аккумулируется множество составляющих и разнообразных взаимосвязей. В него включаются характеристики работников, определяющие образование, квалификацию, профессиональную подготовку, пол, возраст, социально–экономические условия и т.д. С учетом содержания термина «потенциал», он так же отражает способность к труду и представляет собой основанную на профессиональных знаниях, практических навыках и личностных характеристиках работников способность персонала реализовывать цели предприятия при надлежащем материально–техническом, информационном и организационном обеспечении процесса труда.

Кадровый потенциал представляет собой общую (количественную и качественную) характеристику персонала как одного из видов ресурсов, связанную с выполнением возложенных на него функций и достижением целей перспективного развития организации.

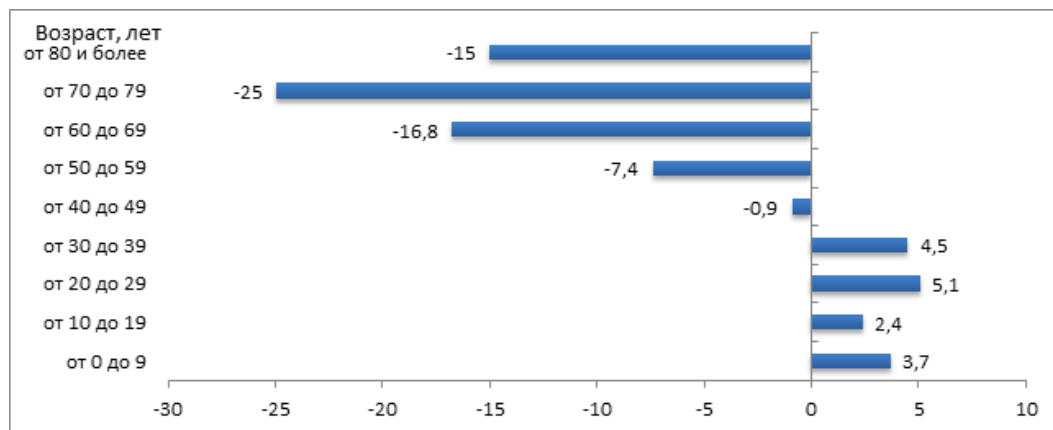
Особенности функционирования и специфика аграрной сферы экономики таковы, что возможности формирования кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций в решающей мере зависят от наличия и качественных характеристик трудовых ресурсов села, как источника их формирования. Слабая дифференциация в сфере приложения труда и невысокая трудовая мобильность сельских жителей ставят кадровый состав сельскохозяйственных организаций в прямую зависимость от их

наличия, возраста, гендерного состава, интенсивности миграционных процессов. Эти факторы непосредственно влияют на формирование кадрового состава сельскохозяйственных организаций в настоящее время и будут определять его в будущем. В связи с этим на начальных этапах изучения состояния кадрового потенциала сельхозорганизаций необходимо рассмотреть демографическую и трудовую ситуацию, сложившуюся в сельских территориях Ставропольского края.

По данным территориального органа федеральной службы государственной статистики по Ставропольскому краю из общей численности населения края, составляющего по состоянию на 1.01.2016 г. 2801,6 тыс. чел., 41,7% (1169,5 тыс. чел.) проживают в сельской местности. Численность экономически активного населения сельской местности (в возрасте от 15 до 72 лет) составляет 573 тыс. человек, из них занятых в экономике 530,5 тыс. чел., или 92,6% [12].

Гендерный состав населения оказывает существенное влияние на воспроизводство и использование рабочей силы в сельской местности. Несмотря на то, что трудовой потенциал женщин в настоящее время фактически приравнивается к трудовому потенциалу мужчин, в силу естественной природы между ними существует биологическая разница. Она проявляется в гендерной диспропорции численности населения, дифференциации заработной платы по половому признаку, гендерном разделении труда, гендерном разрыве продолжительности жизни.

На протяжении многих лет в селах Ставропольского края сохраняется диспропорция между численностью мужчин и женщин. На начало 2016 года в сельских населенных пунктах края на 1000 мужчин в среднем приходится 1088 женщин. При этом изначально мальчиков рождается примерно на 6% больше, чем девочек. Так, в 2015 году на каждую 1000 родившихся в сельской местности детей приходилось 515 мальчиков и 485 девочек. Однако более высокая смертность мужского населения, особенно в трудоспособном возрасте, приводит к значительной гендерной диспропорции в пользу женского населения, которая с возрастом усиливается (рис. 1).



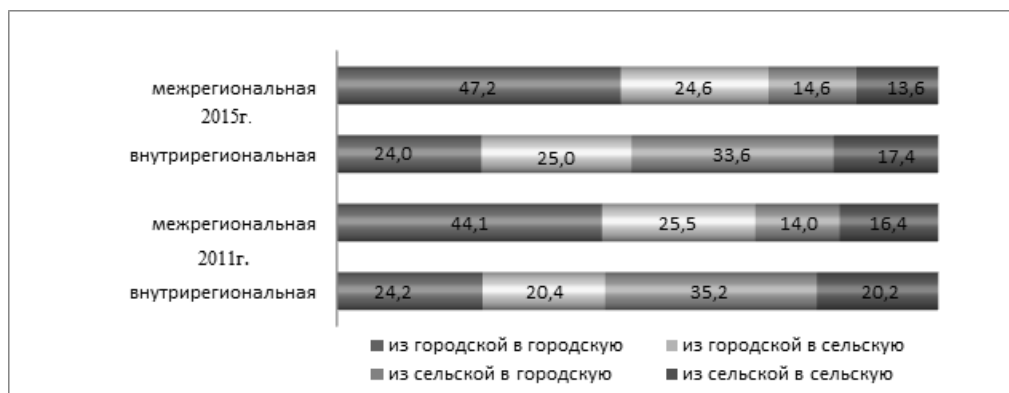
**Рис. 1.** Изменение разницы численности мужского и женского населения сельской местности Ставропольского края в зависимости от возраста (на 1.01.2016), тыс. чел.

Превосходство женского населения над мужским наблюдается после сорокалетнего возраста и достигает максимума (25 тыс. чел.) в возрасте от 70 до 79 лет. Тем не менее, среди населения трудоспособного возраста, проживающего в сельской местности края, доля мужского населения преобладает и составляет 53,5%.

Перспективы формирования кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций тесно связаны с особенностями воспроизводства трудовых ресурсов в сельской местности. Изучение этих аспектов по данным Всероссийской переписи 2010 г. выявило, что в сельских населенных пунктах края насчитывается 342,7 тысяч семейных ячеек (43,2% от всего по краю). Средний размер сельской семьи составляет 2,9 человек. Супружеские пары без детей составляют 27,5% всех семейных ячеек, 22,8% – матери с детьми, и 2,9% – отцы с детьми. Около половины семейных ячеек, проживающих в сельской местности (45,7%), имеет несовершеннолетних детей. При этом 55,3% сельских семей, имеющих несовершеннолетних детей воспитывают одного ребенка; 34,0% – двух детей; 10,7% – троих и более детей.

В среднем на каждую 1000 населения в сельской местности ежегодно рождается 12,4 – 13,7 человек и примерно столько же умирает, в результате естественный прирост перестает быть источником увеличения численности трудовых ресурсов.

Основным источником миграционного прироста численности населения края является международная миграция, преимущественно из стран СНГ (рис. 2). В сельской местности Ставропольского края она почти в два раза превышает миграционный отток коренного населения в другие регионы страны. Более половины из численности прибывших мигрантов составляет трудоспособное население. Это частично компенсирует потери коренного населения трудоспособного возраста.



**Рис. 2.** Структура миграционных потоков в Ставропольском крае по направлению перемещения, %

По данным годовых отчетов сельхозорганизаций, подведомственных Минсельхозу Ставропольского края, численность работающих в хозяйствах всех организационно–правовых форм по состоянию на 1.01. 2016 составила 50817 человек (табл. 1), из них 90,9% занято непосредственно в сельскохозяйственном производстве. За 2013–2015 годы численность работников сельскохозяйственных организаций сократилась на 2741 человек (5,1%), в том числе непосредственно занятых в

сельскохозяйственном производстве с 48757 до 46191 человек (на 2566 человек, или 5,3 %).

Таблица 1

**Состав работников сельскохозяйственных организаций  
Ставропольского края, чел.**

Показатели	2013	2014	2015	2015 в % к 2013
Численность работников сельскохозяйственных организаций, всего	53558	51437	50817	94,9
в том числе работники, занятые в сельскохозяйственном производстве	48757	46777	46191	94,7
в том числе Рабочие постоянные	35696	34049	33876	94,9
из них трактористы–машинисты	8500	8246	8295	97,6
операторы машинного доения	726	700	704	97,0
скотники крупного рогатого скота	1670	1557	1392	83,4
работники свиноводства	510	433	469	92,0
работники овцеводства и козоводства	1145	1058	887	77,5
работники птицеводства	2704	2933	3281	121,3
работники коневодства	218	175	163	74,8
рабочие временные и сезонные	2293	2306	1961	85,5
Служащие	10768	10422	10354	96,2
из них руководители	2358	2280	2262	95,9
специалисты	7311	7137	7163	98,0
Работники, занятые в подсобных промышленных предприятиях и промыслах	3587	3499	3335	93,0
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 хозспособом	330	316	307	93,0
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

Изменения в структуре производства, с одной стороны, и совершенствование технологий, рост фондовооруженности труда с другой приводят к сокращению количества работников в сельхозорганизациях Ставропольского края. За 2013–2015 гг.

численность постоянных рабочих снизилась на 1820 человек, руководителей и специалистов – на 414 человек.

Таблица 2

**Обеспеченность сельскохозяйственных организаций  
Ставропольского края руководителями и специалистами, %**

Категории работников	2013	2014	2015
Руководители и специалисты высшего звена	94,6	95,2	96,8
руководители сельскохозяйственных организаций	100,0	100,0	99,6
освобожденные заместители руководителей	99,4	97,6	95,8
в т. ч. главные специалисты	96,5	97,3	97,4
из них:			
главные агрономы	99,5	98,4	99,3
главные зоотехники	91,3	90,3	91,7
главные ветеринарные врачи	97,6	94,8	96,4
главные инженеры	93,8	95,9	98,2
главные энергетики	94,4	96,9	95,8
главные гидротехники и мелиораторы	100,0	100,0	100,0
главные экономисты	97,3	95,8	98,4
главные бухгалтеры	97,6	99,3	96,8
другие главные специалисты	96,7	100,0	97,9
Руководители среднего звена	82,7	85,8	97,6
Специалисты среднего звена, всего	97,3	97,2	96,0
в том числе:			
агрономы	96,5	95,5	97,2
зоотехники	97,7	96,7	97,3
ветврачи	95,2	91,7	95,6
специалисты по воспроизводству стада	91,2	90,9	95,5
инженеры	96,8	97,3	95,1
энергетики и электрики	100,0	96,2	90,5
инженеры мелиораторы и техники–гидротехники	100,0	100,0	97,8
экономисты	97,1	97,5	70,9
бухгалтеры	98,3	98,4	99,6
специалисты маркетинговых служб	97,4	98,6	95,9
экологи	100,0	100,0	96,4
другие работники, занимающие должности специалистов	97,4	97,9	97,6

Анализ выявил, что на протяжении трех последних лет в отрасли сохраняется дефицит руководителей и специалистов (табл. 2).

Особенно это касается экономистов (70% потребности), энергетиков и электриков (90,5 %), ветврачей и специалистов по воспроизводству стада (95,5%). Неудовлетворенная потребность в остальных категориях работников за последние три года сократилась и не превышает 4%.

Следует отметить, что повышение обеспеченности сельскохозяйственных организаций кадрами происходит за счет квалифицированных работников (табл. 3). Доля руководителей и специалистов, имеющих профессиональное образование выросла за три года с 87,8% до 90,4%. Однако высшее образование имеют только 48% из них, среднее – 42,3%. Около 10% руководителей и специалистов не имеют ни высшего, ни среднего профессионального образования.

Таблица 3

**Уровень образования руководителей и специалистов  
сельскохозяйственных организаций Ставропольского края,  
% от общей численности**

Уровень образования	2013	2014	2015	Изменение 2015 к 2013 (+;-)
Профессиональное образование, всего	87,8	90,3	90,4	2,6
в т. ч. высшее	48,0	49,0	48,1	0,1
среднее	39,8	41,3	42,3	2,5
не имеют высшего или среднего профессионального образования	12,2	9,7	9,6	-2,6
в т.ч. обучается по заочной или вечерней формам	0,7	0,8	0,7	0

В Ставропольском крае наблюдается сокращение доли руководителей и специалистов в возрасте до 30 лет (с 12,1% в 2013 г. до 10,8% в 2015 г.) (табл. 4). При этом численность руководителей и специалистов пенсионного возраста увеличивается и возросла с 11,7% до 12,8%. Обращает на себя внимание нарастание разрыва поколений в высшем звене менеджеров организаций. Если в 2013 г. разница в доле руководителей в пенсионном возрасте и молодежи составляла 16,6 процентных пункта, то в 2015 г. она достигла 20,6 процентных пункта. Таким образом идет процесс «старения» руководящего корпуса сельскохозяйственных организаций края.

Таблица 4

**Распределение численности руководителей и главных специалистов сельскохозяйственных организаций Ставропольского края по возрасту, %**

Показатели	2013	2014	2015	Изменение 2015 к 2013
Руководители и специалисты в возрасте до 30 лет, всего	12,1	11,4	10,8	-1,3
женщины старше 55 лет и мужчины старше 60 лет	11,7	11,8	12,8	1,1
в том числе руководители организаций				
в возрасте до 30 лет	1,8	1,5	1,0	-0,8
женщины старше 55 лет и мужчины старше 60 лет	18,4	18,1	21,6	3,2
главные специалисты				
в возрасте до 30 лет	7,0	6,8	6,4	-0,6
женщины старше 55 лет и мужчины старше 60 лет	16,5	14,8	18,1	1,6

Уровень образования руководителей среднего звена в хозяйствах Ставропольского края значительно ниже, чем руководителей хозяйств. Только 39% начальников цехов, отделений, участков, комплексов, их заместителей, управляющих отделениями, фермами, заведующих складами, бригадиров и мастеров имеют высшее образование (табл. 5).

Таблица 5

**Уровень образования руководителей среднего звена, % от общей численности**

Уровень образования	2013	2014	2015	Изменение 2015 к 2013 (+;-)
Профессиональное образование, всего				
в т. ч. высшее	36,8	41,4	39,1	2,3
среднее	31,7	41,1	48,7	16,9
не имеют высшего или среднего профессионального образования	31,5	17,5	12,2	-19,2
в т.ч. обучается по заочной или вечерней формам	0,5	0,5	0,5	0

За последние три года их образовательный уровень существенно повысился, доля руководителей и специалистов среднего звена, имеющих среднее образование, возросла с 31,7% до 48,7%, не имеющих профессионального образования сократилась с 31,5% до 12,2%. При этом лишь 0,5% руководителей и



специалистов среднего звена обучается по заочной или вечерней формам обучения, основная масса работников этой категории получили очное профессиональное образование в техникумах и училищах.

Доля молодежи в возрастной структуре руководителей среднего звена составляет 9,1%. За последние три года удельный вес молодых руководителей сократился на 0,8 процентных пункта. Доля специалистов до 30 лет сократилась за этот период на 1,2 процентных пункта (табл. 6).

Таблица 6

**Распределение численности руководителей и специалистов  
среднего звена по возрасту, %**

Возраст	2013	2014	2015	Изменение 2015 к 2013
Руководители среднего звена: до 30 лет	9,9	9,1	9,1	- 0,8
женщины старше 55 лет и мужчины старше 60 лет	12,0	12,4	12,0	0,0
Специалисты (кроме главных) до 30 лет	13,7	13,5	12,5	-1,2
женщины старше 55 лет и мужчины старше 60 лет	9,5	9,7	10,5	1

В структуре постоянных рабочих сельскохозяйственных организаций края преобладают работники трудоспособного возраста старше 30 лет (табл. 7). Их удельный вес в общей численности составляет 75%, около 12% приходится на молодежь до 30 лет, 13,2% – работники пенсионного возраста. Большинство из них еще не достигли предела своей производительной, полезной и эффективной профессиональной деятельности и могут приносить пользу, передавая свои знания и опыт более молодым работникам. Однако процесс увеличения численности и доли пенсионеров происходит довольно быстро и отражает процесс старения трудовых коллективов. Так, если в 2013 г. доля женщин старше 55 лет и мужчин старше 65 лет в общей численности постоянных работников составляла 7,9%, то в 2015 г. она увеличилась до 13,2%. Особенно ощутимо старение рабочей силы происходит среди работников животноводства. Доля лиц пенсионного возраста в этой группе увеличилась за 2013–2015 гг. более чем втрое: с 5,2 до 18,8%.

Таблица 7

**Возрастная структура работников массовых профессий,  
занятых в сельскохозяйственных организациях Ставропольского  
края, % от общей численности**

Показатели	2013	2014	2015	Изменение 2015 к 2013
<b>До 30 лет</b>				
Постоянные работники сельского хозяйства	9,9	10,5	11,8	1,9
Рабочие растениеводства	10,1	9,9	11,4	1,3
в т.ч. трактористы–машинисты	12,1	11,8	13,3	1,2
Рабочие животноводства	12,6	12,8	16,3	3,7
<b>Трудоспособного возраста старше 30 лет</b>				
Постоянные работники сельского хозяйства	82,2	80,9	75	-7,2
Рабочие растениеводства	80,8	79,7	77,7	-3,1
в т.ч. трактористы–машинисты	78,7	76,8	74,5	-4,2
Рабочие животноводства	82,2	81,5	64,9	-17,3
<b>Пенсионного возраста</b>				
Постоянные работники сельского хозяйства	7,9	8,6	13,2	5,3
Рабочие растениеводства	9,1	10,4	10,9	1,8
в т.ч. трактористы–машинисты	9,2	11,4	12,2	3
Рабочие животноводства	5,2	5,7	18,8	13,6

В связи с этим возникает проблема поиска замен, что требует проведения определенных упреждающих действий по набору и удержанию молодых рабочих. Она усугубляется конкуренцией со стороны городских несельскохозяйственных организаций, которые предлагают более привлекательные и гибкие условия труда и его оплаты.

Уровень оплаты труда в сельском хозяйстве в среднем на 19% ниже краевого уровня, при этом для замещения неквалифицированными рабочими имеются рабочие места с оплатой труда едва превышающей прожиточный минимум. Наиболее низкий уровень оплаты труда имеют работники овцеводства, свиноводства, временные и сезонные рабочие, а также работники жилищно-коммунального хозяйства и общественного питания (табл. 8).

Таблица 8

**Среднемесячный уровень оплаты труда работников  
сельскохозяйственных организаций Ставропольского края,  
тыс. руб. /мес.**

Показатели	2013	2014	2015	2015 в % к 2013
Численность работников сельскохозяйственных организаций, всего	15,09	18,12	21,26	140,88
в том числе работники, занятые в сельскохозяйственном производстве	15,29	18,42	21,64	141,53
в том числе Рабочие постоянные	14,71	17,81	20,83	141,60
из них трактористы–машинисты	18,53	21,86	25,45	137,34
операторы машинного доения	17,45	20,09	25,03	143,44
скотники крупного рогатого скота	12,64	14,44	17,89	141,53
работники свиноводства	14,62	15,18	15,96	109,16
работники овцеводства и козоводства	8,88	10,67	12,85	135,13
работники птицеводства	17,63	22,67	24,60	139,53
работники коневодства	12,29	15,84	15,94	129,70
рабочие временные и сезонные	8,63	10,86	14,00	162,22
Служащие	18,60	22,09	25,71	138,22
из них руководители	27,37	32,72	37,30	136,28
специалисты	17,00	20,01	23,42	137,76
Работники, занятые в подсобных промышленных предприятиях и промыслах	13,71	15,56	18,32	133,62
Работники жилищно–коммунального хозяйства и культурно–бытовых учреждений	8,98	10,88	13,28	147,88
Работники торговли и общественного питания	9,79	11,94	13,99	142,90
Работники, занятые на строительстве хозспособом	14,43	17,21	18,14	125,71
Работники детских учреждений, учебных заведений, курсов при хозяйстве	17,92	20,59	18,66	104,13

За рассматриваемый период уровень оплаты труда всех категорий работников вырос в среднем на 40%. Темпы роста оплаты труда в целом опережают инфляционное удорожание потребительских товаров и услуг. Однако доходность труда руководителей и других категорий работников сельского хозяйства существенно различается. Средний уровень оплаты труда руководителей 37,3 тыс. руб. Наиболее высокооплачиваемыми после них являются трактористы–

машинисты (25,45 тыс. руб.) и операторы машинного доения (25 тыс. руб.). Заработная плата работников других категорий существенно ниже.

Низкий заработок является одной из основных причин текучести кадров. Ежегодно увольняется 1/5 часть постоянных работников сельского хозяйства, в том числе 19,6% работников растениеводства, 16% трактористов – машинистов, 20% работников животноводства (табл. 9).

Таблица 9

**Коэффициент текучести кадров работников массовых профессий сельскохозяйственных организаций Ставропольского края**

Категории работников	2013	2014	2015	Изменение 2015 к 2013
Постоянные работники сельского хозяйства	0,24	0,233	0,20	-0,03
Работники растениеводства	0,25	0,235	0,20	-0,05
Трактористы–машинисты	0,20	0,18	0,16	-0,04
Работники животноводства	0,26	0,23	0,20	-0,06

Как показали результаты анкетного опроса руководителей, специалистов и постоянных работников сельского хозяйства, наряду с низкой оплатой труда, основными причинами текучести кадров являются неудовлетворительные инфраструктурные условия проживания сельского населения.

Проведенное исследование позволяет сделать вывод, что кадровый потенциал сельского хозяйства Ставропольского края формируется в условиях снижения количественных и качественных характеристик сельских трудовых ресурсов, что свидетельствует о необходимости совершенствования форм и методов управления формированием кадрового потенциала села, перехода к новой кадровоцентристской концепции кадрового обеспечения и кадрового сбережения.

**Библиографический список**

1. *Богдановский В.А.* К вопросу об эффективной структуре аграрной занятости // Аграрная политика современной России: научно–методологические спекты и стратегия реализации. – М. : ВИАПИ им. А.А. Никонова: «Энциклопедия российских деревень», 2015. С. 392–395.

2. Большой Энциклопедический словарь. 2000. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/enc3p/298246> (дата обращения 21.11.2017)

3. *Бондаренко Л.В.* Сельский рынок труда: состояние и тенденции / Вестник сельского развития и социальной политики. 2015. № 3. С. 2.

4. *Долгушкин Н.К.* Формирование кадрового потенциала сельского хозяйства (Вопросы теории и практики). М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2001. 304 с.

5. *Кранов А.В.* Проблемы регулирования социально–трудовых отношений в экономике сельского хозяйства. М. : ФГОУ ВПО РГАУ им. К.А.Тимирязева, 2007. 303 с.
6. *Меренкова И.Н., Перцев В.Н.* Проблемы кадрового обеспечения на селе / *Аграрная политика современной России: научно–методологические аспекты и стратегия реализации* – М.: ВИАПИ им. А.А. Никонова: «Энциклопедия российских деревень», 2015. С. 395–397.
7. *Москалев М.В., Стрельцов В.Я., Новиков В.Г.* Формирование и регулирование рынка труда и трудового потенциала в условиях реформирования аграрной сферы экономики / ФГОУ РосАКО АПК. М., 2002.
8. *Первых Н.А., Ловчикова Е.И.* Инновационный механизм воспроизводства современных кадров руководителей и специалистов в сельском хозяйстве / *Аграрная наука – сельскому хозяйству*. 2008. С. 385–388.
9. *Продовольственная независимость России* / Алтухов А.И., Афанасьев В.А., Батулин А.К., Бутковский В.А., Глущенко В.Д., Злочевский А.Л. и др. в 2–х томах // Москва, 2016. Том 1
10. *Соскиева Е.А.* Проблемы занятости и кадрового обеспечения отрасли сельское хозяйство // *Аграрная политика современной России: научно–методологические аспекты и стратегия реализации*. – М. : ВИАПИ им. А.А. Никонова: «Энциклопедия российских деревень», 2015. – С. 380–384.
11. *Сюсюра Д.А.* Сохранение и развитие аграрного образования как основа инновационной аграрной политики России / *Аграрная политика современной России: научно–методологические аспекты и стратегия реализации* – М.: ВИАПИ им. А.А. Никонова: «Энциклопедия российских деревень», 2015. С. 367–370.
12. *Труд и занятость в Ставропольском крае*. 2016: Статистический сборник / территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Ставропольскому краю. Ставрополь, 2016. 133 с.
13. *Энциклопедический словарь экономики и права*. 2005. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://enc-dic.com/ecolaw/Trudovo–potencial–6792.html> (дата обращения 21.11.2017)

## HUMAN RESOURCE CAPACITY OF AGRICULTURAL ORGANIZATIONS IN THE REGION: FORMATION AND USE

M.G. LESHCHEVA

(Stavropol State Agrarian University)

*The paper considers demographic and labour–resource situation in rural areas of the Stavropol Krai. The author gives account of the staff availability level of agricultural organizations by individual categories of employees, evaluates the level of education and age structure of managers and specialists of agricultural organizations, analyzes changes in the average level of salaries in the industry and by certain categories of workers. It has been established that the level of salaries in agriculture, on average, is 19 % below the regional level, the most low–paid staff categories are employed in sheep and hog breeding, here also belong*

temporary and seasonal workers, as well as those of housing and communal services and public catering. Low earnings are one of the main causes of workforce turnover. Annually 1/5 of permanent agricultural workers leave the industry, including 19.6% of crop production workers, 16% of tractor drivers, 20% of livestock workers. In general, human resource capacity of agriculture in the Stavropol Krai is characterized by a reduction of quantitative and qualitative characteristics of rural workforce, which states the need for the improvement of forms and methods of HR management development.

**Key words:** agriculture, human resources, staffing, level of education, earnings, workforce turnover.

## References

1. *Bogdanovskiy V.A.* K voprosu ob effektivnoy strukture agrarnoy zanyatosti [To the issue of an effective structure of agrarian employment] // *Agrarnaya politika sovremennoy Rossii: nauchno–metodologicheskiye spekty i strategiya realizatsii*. – M.: VIAPI im. A.A. Nikonova: “Entsiklopediya rossiyskikh dereven”, 2015. P. 392–395.
2. *Bol'shoy Entsiklopedicheskiy slovar'*. [Big Encyclopedic Dictionary]. 2000. [Electronic resource] – Access mode: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/enc3p/298246> (Access date: 21.11.2017)
3. *Bondarenko L.V.* Sel'skiy rynek truda: sostoyaniye i tendentsii [Rural labor market: state and trends] / *Vestnik sel'skogo razvitiya i sotsial'noy politiki*. 2015. No. 3. P. 2.
4. *Dolgushkin N.K.* Formirovaniye kadrovogo potentsiala sel'skogo khozyaystva (Voprosy teorii i praktiki) [Building the human resource capacity of agriculture (theory and practice questions)]. M.: FGOU “Rosinformagrotekh”, 2001. 304 p.
5. *Kranov A.V.* Problemy regulirovaniya sotsial'no–trudovykh otnosheniy v ekonomike sel'skogo khozyaystva [Problems of regulating social and labor relations in farm economy]. M.: FGOU VPO RGAU im. K.A.Timiryazeva, 2007. 303 p.
6. *Merenkova I.N., Pertsev V.N.* Problemy kadrovogo obespecheniya na sele [Problems of staffing in rural areas] / *Agrarnaya politika sovremennoy Rossii: nauchno–metodologicheskiye aspekty i strategiya realizatsii* – M.: VIAPI im. A.A. Nikonova: “Entsiklopediya rossiyskikh dereven”, 2015. P. 395–397.
7. *Moskalev M.V., Strel'tsov V.YA., Novikov V.G.* Formirovaniye i regulirovaniye rynka truda i trudovogo potentsiala v usloviyakh reformirovaniya agrarnoy sfery ekonomiki [Establishing and regulating the labor market and human resource capacity in the conditions of reforming agrarian economy] / FGOU RosAKO APK. M., 2002.
8. *Pervykh N.A., Lovchikova Ye.I.* Innovatsionnyy mekhanizm vosproizvodstva sovremennykh kadrov rukovoditeley i spetsialistov v sel'skom khozyaystve [Innovative mechanism of reproducing modern managers and specialists in agriculture] / *Agrarnaya nauka – sel'skomu khozyaystvu*. 2008. P. 385–388.
9. *Prodovol'stvennaya nezavisimost' Rossii* [Food independence of Russia] / *Altukhov A.I., Afanas'yev V.A., Baturin A.K., Butkovskiy V.A., Glushchenko V.D., Zlochevskiy A.L. et al.* In 2 vol. // Moskva, 2016. Vol. 1.
10. *Soskiyeva Ye.A.* Problemy zanyatosti i kadrovogo obespecheniya otrasli sel'skoye khozyaystvo [Problems of employment and staffing in agriculture] //

Agrarnaya politika sovremennoy Rossii: nauchno–metodologicheskiye spekty i strategiya realizatsii. – M. : VIAPI im. A.A. Nikonova: “Entsiklopediya rossiyskikh dereven”, 2015. P. 380–384.

11. *Syusyura D.A.* Sokhraneniye i razvitiye agrarnogo obrazovaniya kak osnova innovatsionnoy agrarnoy politiki Rossii [Preservation and development of agrarian education as the basis of Russia's innovative agrarian policy] / Agrarnaya politika sovremennoy Rossii: nauchno–metodologicheskiye aspekty i strategiya realizatsii – M.: VIAPI im. A.A. Nikonova: “Entsiklopediya rossiyskikh dereven”, 2015. P. 367–370.

12. Trud i zanyatost' v Stavropol'skom kraye. 2016: Statisticheskiy sbornik [Work and employment in the Stavropol Krai. 2016: Statistical Digest] / Territorial'nyy organ federal'noy sluzhby gosudarstvennoy statistiki po Stavropol'skomu krayu. Stavropol', 2016. 133 p.

13. Entsiklopedicheskiy slovar' ekonomiki i prava [Encyclopedic Dictionary of Economics and Law]. 2005. [Electronic resource] – Access mode: <http://enc-dic.com/ecolaw/Trudovo–potencial–6792.html> (Access date 21.11.2017)

**Лещева Марина Генриховна** – д. э. н., проф., зав. кафедрой экономического анализа и аудита ФГБОУ ВО «Ставропольский государственный аграрный университет» (355017, г. Ставрополь, пер. Зоотехнический, 12; E-mail: [marina\\_lesheva60@mail.ru](mailto:marina_lesheva60@mail.ru)).

**Marina G. Leshcheva** – DSc (Econ), Professor, Head of the Department of Economic Analysis and Audit, Stavropol State Agrarian University (355017, Stavropol, Zootekhnicheskiy Per., 12; E-mail: [marina\\_lesheva60@mail.ru](mailto:marina_lesheva60@mail.ru))