

УДК: 331.1:631.11 (477.75)

**ИНТЕГРАЛЬНАЯ ОЦЕНКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ КРЫМА***Дементьев М. Ю.*

Проведена интегральная оценка использования кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий Крыма по шести основным производственным типам. Рассчитан резерв увеличения эффективности по производственным типам. Даны предложения по повышению эффективности использования кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий Крыма в зависимости от производственного типа.

Ключевые слова: кадровый потенциал, использование, оценка, сельское хозяйство.

Проблема эффективного использования кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий Крыма является актуальной и в настоящее время. Для выявления резервов повышения использования кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий необходимо дать его оценку. Оценка кадрового потенциала проводили многие отечественные и зарубежные учёные, однако, ни одна из методик не может дать объективную оценку его использования.

Цель статьи: на основании оценки использования кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий Крыма обосновать предложения по повышению эффективности его использования.

Проблему эффективного использования кадрового потенциала в своих научных трудах решали многие украинские учёные: Бабенко А. Г., Беспалов В. А., Благодатный В. И., Еримизина М. И., Макаренко П. Н., Мармуль Л. А., Месель-Веселяк В. Я., Новиков Ю. Н., Саблук П. Т., Сахацкий Н. П. и другие. Группы факторов, влияющих на эффективность использования кадрового потенциала представлены в работах Кибанова А. Я. [7], Базарова Т. Ю., Ерёмкина Б. Л. [9], Веснина В. Р. [1], Слинькова В. Н. [5], Кротовой Н. В., Клеппер Е. В. [3] и других. На наш взгляд, часть представленных критериев не может быть оценена объективно из-за недостаточного объёма информации. Для проведения оценки нас, в первую очередь, интересуют факторы, которые количественно оцениваются на предприятиях в формах статистической, экономической и финансовой отчётности. Показатели, не отражаемые в отчётностях, но необходимые для построения модели были получены в результате анкетирования руководителей предприятий.

Все показатели, влияющие на эффективность использования кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий Крыма можно условно разделить на три основные группы: уровень обеспеченности кадрами и качественный состав кадрового потенциала, уровень организации труда и уровень мотивации.

Учитывая специфику проблемы исследования (слабоструктурированная система, описываемая индикаторами и показателями с различными единицами измерения) наиболее адекватную оценку можно сделать используя методику интегральной оценки Костырко Л. А. [2]. Для расчёта интегрального показателя использовались данные статистической, экономической и финансовой отчётности сельскохозяйственных предприятий Крыма (формы 1-пв, 3-пв, 6-пв, 50-сг) и анкетирования. Для проведения анализа были отобраны 18 предприятий – представителей шести производственных типов: зерноводческие: СООО «Штурм Перекопа», ФХ «Сиваш», ЧСП «Чернышевское»; овощеводческие (открытый и закрытый грунт): СООО «Ясная поляна», СООО «Крымтеплица, ООО А/ф «Пригородное»; виноградарские: ГП «Малореченское», ГП «Морское», ОАО «Старокрымский»; садоводческие: ЗАСО А/ф «Черноморец», ЗАО «Крымская фруктовая компания», ОАО «Победа»; мясомолочные: СООО «Дружба народов», ОАО «Племзавод «Крымский», ОАО «Широкое»; птицеводческие: ПП ООО «Птицекомплекс», ГП НИППЗ им. Фрунзе НАУ, АООО «Южная-Холдинг». В результате получены интегральные показатели по шести основным производственным типам (табл. 1).

Интегральный показатель по предприятиям зерноводческого типа составил 40.1 %, то есть

резерв увеличения эффективности использования кадрового потенциала - 59.9%. Наименьший уровень у группы факторов организации труда (17,1 %), что объясняется недоиспользованием планового фонда рабочего времени, неудовлетворительными санитарно-гигиеническими условиями труда и ещё рядом факторов. Спецификой отрасли зерноводства является высокая механизация всех производственных процессов, что значительно облегчает их организацию и планирование. Практически полное отсутствие ручного труда облегчает процесс повышения эффективности управления кадровым потенциалом. Кадровый состав так же не является оптимальным: всего 7% работников имеют полное высшее образование, каждый десятый – получает пенсию, а изобретателей и рационализаторов всего треть процента.

Для повышения эффективности целесообразно вводить научно обоснованные севообороты, минимальную обработку почвы, повышать мощность тракторов (что снижает количество проходов), а так же проводить мероприятия по снижению технологических потерь (в частности, премирование за снижение потерь урожая и экономию ГСМ).

Таблица 1

Интегральный показатель использования кадрового потенциала предприятиями АПК за 2004-2008 гг.

Название		Овощеводческие	Виноградарские	Плодоводческие	Мясомолочные	Птицеводческие
Уровень обеспеченности кадрами и их качественный состав	0,40	0,56	0,43	0,38	0,45	0,52
Доля работников, имеющих полное высшее образование	0,09	0,33	0,06	0,08	0,29	0,08
Доля работников, получающих пенсию	0,07	0,01	0,04	0,13	0,04	0,08
Удельный вес изобретателей и рационализаторов	0,04	0,06	0,03	0,00	0,00	0,00
Коэффициент обеспеченности кадрами	0,18	0,15	0,28	0,15	0,11	0,34
Уровень организации труда	0,17	0,48	0,47	0,24	0,26	0,38
Доля работников, принятых на условиях неполного рабочего дня (недели)	0,01	0,05	0,19	0,04	0,01	0,10
Доля работников, проживающих на территории других регионов	0,01	0,15	0,00	0,09	0,00	0,05
Доля работников, обученных новым профессиям	0,08	0,00	0,00	0,03	0,09	0,15
Отработано фонда рабочего времени, %	0,00	0,20	0,27	0,05	0,08	0,03
Доля работников, занятых в условиях, не соответствующих санитарно-гигиеническим нормам	0,05	0,07	0,00	0,01	0,06	0,03
Уровень мотивации	0,46	0,24	0,64	0,41	0,35	0,43
Фонд оплаты труда на одного работника в эквиваленте полной занятости, тыс. грн.	0,09	0,07	0,27	0,13	0,11	0,10
Сумма задолженности выплаты заработной платы на одного штатного работника, тыс. грн.	0,00	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00
Удельный вес штатных работников, которым своевременно не выплачена заработная плата	0,00	0,06	0,00	0,00	0,00	0,00
Удельный вес работников предприятия, отмечающих справедливость нормирования труда на предприятии	0,07	0,03	0,20	0,12	0,11	0,21
Уровень неденежной мотивации	0,30	0,03	0,17	0,15	0,11	0,11

Наибольший коэффициент парной корреляции $r = 0.622$ показывает, что увеличение доли работников, получивших новые специальности наиболее благоприятно сказывается на производи-

тельности труда предприятий зерноводческого типа, что свидетельствует о необходимости обучения персонала. Хотя интегральный показатель по группе мотивирующих факторов является удовлетворительным (46,8 %) тем не менее, всего 56,3% работников отмечают справедливость нормирования труда, а уровень неденежной мотивации составил 64,8 % при тесноте связи $r = 0,335$.

Совокупный интегральный показатель в овощеводческих предприятиях Крыма составил 33,5% (резерв увеличения – 66,5% или почти две трети). Наименьший интегральный показатель – в группе мотивирующих факторов – 24,0 % (резерв повышения 76%). В данной группе наибольшая теснота связи с результативным у показателя фонда оплаты труда на одного работника $r = 0,810$. Его фактическое значение составляет всего 20% от максимального по сельскохозяйственным предприятиям Крыма, что свидетельствует о занижении фонда оплаты труда. Положение усугубляется тем, что каждому третьему работнику (33,3%) не была своевременно выплачена заработная плата.

Поскольку отрасль овощеводства является высокотрудоёмкой и нуждается в большом количестве неквалифицированных работников, то основным путём повышения её эффективности является воздействие на мотивацию работников. Прежде всего необходимо повысить уровень заработной платы и наладить её выплату в соответствии с законодательством, а в условиях ограниченности денежных средств целесообразным будет использовать методы неденежной мотивации (уровень неденежной мотивации составляет всего 28,3%).

Удельный вес работников предприятия, отмечающих справедливость нормирования труда на предприятии по данным анкетирования составляет всего 35,8 %, что свидетельствует в первую очередь о неудовлетворительной работе с персоналом.

Интегральные показатели групп уровня обеспеченности кадрами и качественного состава и уровня организации труда удовлетворительны (56,8 % и 48,9 % соответственно). Доля работников с высшим образованием составляет 10,5 %, что является высоким показателем для сельского хозяйства, причём высокая теснота связи с результативным фактором ($r = 0,626$) свидетельствует о возможности влияния с его помощью на эффективность формирования кадрового потенциала овощеводческих предприятий Крыма.

Значительный удельный вес работающих пенсионеров – 16,7% характерен для овощеводческих предприятий, так как отрасль является трудоёмкой, причём нуждается в большом количестве неквалифицированных работников для полевых работ, которыми часто являются жители находящихся поблизости сёл. Данные показатели и факты свидетельствуют, что у работников отрасли овощеводства практически отсутствует мотивация к высокопродуктивному труду, и это сказывается на эффективности отрасли в целом. Интегральный показатель по группе мотивационных факторов – 33,5%.

Наибольший интегральный показатель по сельскохозяйственным предприятиям Крыма – 58,6% у виноградарских предприятий. Это объясняется уникальными климатическими условиями, способствующими развитию виноградарства в Крыму, в результате чего отрасль постоянно получает различного рода вливания капитала, и как следствие, имеет современное оборудование и способно своевременно выплачивать заработную плату.

Негативным моментом является отсутствие изобретателей, рационализаторов, а также работников, обученных новым профессиям (на предприятиях не ведётся ни первичная подготовка ни переподготовка ныне работающих), что снижает перспективы расширения деятельности виноградарских предприятий. Учёными ЮФ «КАТУ» НУБиПУ разработана программа обучения специалистов хозяйств, в которую входят следующие вопросы: основное направление развития и достижения мирового виноградарства Украины и Крыма; основное улучшение сортового состава и характеристики новых сортов полученных клонов; ознакомление с передовыми технологиями производства филлоксероустойчивой подвойной и привойной лозы; производство саженцев и передовые приёмы их получения; технологии возделывания столовых и технических сортов винограда для приготовления конкретного типа вина. [5]

Положительными моментами является полное отсутствие задолженности по заработной плате и несвоевременных выплат, а также отсутствие работников, проживающих на территории других регионов, что обеспечивает своевременную явку на рабочее место.

Факторами, имеющими наибольшее влияние на эффективность управления кадровым потенциалом в данной группе являются: доля работников, принятых на условиях неполного рабочего дня $r = 0,937$; фонд оплаты труда на одного работника в эквиваленте полной занятости $r = 0,871$; коэффициент обеспеченности кадрами $r = 0,765$; доля работников, получающих пенсию $r = 0,688$, отработано фонда рабочего времени $r = 0,645$; удельный вес работников предприятия, отмечающих справедливость нормирования труда на предприятии $r = 0,634$; уровень неденежной мотивации $r = 0,601$. При воздействии на эти факторы можно с большой уверенностью говорить о значительном росте результативного фактора.

Для повышения эффективности отрасли виноградарства необходимо: повысить урожайность плантаций; выращивать высококачественные привитые саженцы лучших сортов; продолжать создавать и внедрять хорошо зарекомендовавшие комплексно-устойчивые сорта; сделать статьей экспорта не только вино, но и столовый виноград; на относительно бедных почвах создавать бесшпалерные виноградники; решить вопросы механизации обрезки и уборки урожая винограда, а так же измельчения лозы; внедрять капельное орошение, и т. д. [5]

Изменение структуры виноградников в сторону технических сортов происходит из-за отсутствия схем переработки нереализованного столового винограда, что лишает предприятия получения доходов в осенний период и сокращает рабочие места.

На ведущих предприятиях Крыма хорошо зарекомендовал себя свободный график работы виноградарей. Суть его в том, что за работником закрепляется определённый участок и устанавливается свободный график посещения в пределах определённых сроков (например, обрезку можно проводить в течение двух месяцев, подвязку и обломку – двух недель). Размер закреплённых площадей рассчитывается исходя из нормативов. Таким образом работник сам решает в какие дни (в зависимости от погодных условий или иных обстоятельств) ему работать, что весьма положительно сказывается как на психологическом климате на предприятии, так и на производительности труда.

В плодородческих предприятиях совокупный интегральный показатель составил 37,7 % (резерв роста 62,3%). По группам факторов наименьший интегральный показатель имеет группа факторов организации труда – 24,3%. Все факторы данной группы находятся на низком уровне. Факторами с наибольшей теснотой связи являются: доля работников, принятых на условиях неполного рабочего дня $r = 0,659$ и доля работников, проживающих на территории других регионов $r = 0,409$. Следует отметить, что 11,0 % работающих заняты в условиях, не соответствующих санитарно-гигиеническим нормам.

Высокий удельный вес работающих пенсионеров (8,9%) и большая значимость показателя ($r = 0,686$) повлияли на низкий уровень интегрального показателя по группе уровня обеспеченности кадрами и качественного состава – 38,1 % (резерв 61,9 %).

По сравнению с двумя другими группами, группа мотивирующих факторов занимает лидирующее положение по группе садоводческих предприятий – 41,4%. Во многом на это повлияло неудовлетворительное состояние уровня организации труда и кадрового состава, так как в противном случае отрасль перестала бы существовать из-за нехватки работников. На предприятиях данного типа полностью отсутствует задолженность по заработной плате и задержки с её выплатой. Наиболее тесную связь с производительностью труда имеет показатель размера фонда оплаты труда на одного работника ($r = 0,348$).

Основными направлениями повышения эффективности плодородческих предприятий являются: использование современных методов уборки, сортировки, хранения и упаковки фруктов, обеспечивающих высокую товарность и конкурентоспособность продукции; организация плодородного маркетинга и оптовых рынков сбыта плодов и ягод; активизация научных исследований по интенсификации садоводства, внедрение достижений науки в производство через проекты многолетних насаждений [5].

Резервом снижения затрат труда является полное обновление шпалеры, так как из-за нехватки материальных средств её ремонт производится ржавой проволокой (в лучшем случае выдаются перчатки) и старыми кольями. В результате через один-два сезона снова необходимо проводить

ремонт, а это дополнительные затраты труда.

Отрасль мясомолочного животноводства в Крыму в последние годы убыточна и находится на грани краха. Однако, её продукция является очень важной как для населения Крыма (молоко – скоропортящийся продукт и его нецелесообразно завозить из других регионов ни в сыром ни в переработанном виде), так и для отрасли свиноводства (обрат и молоко для вскармливания), а так же для улучшения экологической ситуации вследствие расширения размеров пастбищ и обогащения их органическими удобрениями.

Совокупный интегральный показатель по мясомолочным предприятиям составляет 34,6%, то есть кадровый потенциал используется только на треть, а резерв его повышения составляет две трети. Уровень обеспеченности кадрами и их качественный состав оценивается в 45,7%. Для данных предприятий характерна острая нехватка кадров: коэффициент обеспеченности составил 32,5%.

Интегральный показатель группы уровня организации труда мясомолочных предприятий оценивается всего в 26,5 %. Практически каждый двадцатый (4,9 %) работает в условиях, не соответствующих санитарно-гигиеническим нормам (это во многом объясняет нехватку кадров), причём данный фактор является наиболее влиятельным в группе ($r = 0,447$). Вследствие того, что животные требуют постоянного ухода, спецификой животноводческих предприятий является полное отсутствие работников, проживающих на территории других регионов.

Уровень использования неденежной мотивации (50,1%) и размер фонда оплаты труда на одного работника находятся на низком уровне. Большая часть работников (56,7%) считают несправедливым нормирование труда на предприятии. Однако, следует отметить искоренение явления задолженности и несвоевременной выплаты заработной платы. В итоге интегральный показатель группы мотивации составил 35,4%.

Развитие животноводства в Крыму невозможно без грамотной организации племенной работы на предприятиях. Для улучшения стада необходимо закупать племенной ремонтный молодняк. Остаётся нерешённой проблема несправедливого распределения прибыли между сельскохозяйственными предприятиями и молокозаводами. Несовершенство рыночного механизма приводит к тому, что у большого количества производителей устанавливается минимальная цена и таким образом прибыль перетекает из сельского хозяйства в перерабатывающую отрасль или спекулянтам). Решением проблемы являются только стабильные государственные закупки.

Птицеводство в Крыму представлено в основном крупными узкоспециализирующимися предприятиями (АООО «Южная-Холдинг», ГП НИППЗ им. Фрунзе НАУ), и как следствие высокоэффективное использование кадрового потенциала. Интегральный показатель составил 49,0%.

Группа показателей уровня обеспеченности кадрами и качественного состава в данном производственном типе имеет наивысшее интегральное значение – 52,2%. Факторами с наибольшей теснотой связи являются доля работников, получающих пенсию ($r = 0,863$) и коэффициент обеспеченности кадрами ($r = 0,848$). Отрицательным моментом является полное отсутствие изобретателей и рационализаторов, а так же работников, имеющих научную степень.

Среди фактов организации труда по тесноте связи с результативным следует выделить долю работников, занятых в условиях, не соответствующих санитарно-гигиеническим нормам ($r = 0,303$).

Фактором, наиболее тесно взаимодействующим с результативным в группе мотивации является размер фонда оплаты труда на одного работника ($r = 0,803$). Весьма положительно на уровень мотивации персонала влияет отсутствие задолженностей и фактов несвоевременной выплаты заработной платы, а также, следует отметить, что способы неденежной мотивации по данным анкетирования используются на 79,0%, что является наивысшим показателем по среди анализируемых хозяйств. Путём повышения эффективности птицеводческих предприятий Крыма является постоянная селекция высокопродуктивных кроссов и расширение рынков сбыта за пределы Крыма.

ВЫВОДЫ

Уровень использования кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий Крыма является неудовлетворительным: резерв роста по группам предприятий различных производственных типов колеблется от 41,4 % до 66,5%. Среди шести основных производственных типов наиболее эффективно кадровый потенциал используется на виноградарских ($I = 0,586$) и птицеводческих ($I = 0,490$) предприятиях (данные отрасли также являются наиболее рентабельными). На среднем уровне - зерноводческие ($I = 0,401$) и плодородческие ($I = 0,378$). Наименьший интегральный показатель составил по предприятиям мясомолочной ($I = 0,301$) и овощеводческой ($I = 0,335$) специализации.

Наиболее сложно изменить положение в обеспеченности и качественном составе кадрового потенциала. В современных условиях ни одно отдельно взятое сельскохозяйственное предприятие не может самостоятельно решить все существующие проблемы – необходимо вмешательство со стороны государства. Например, доля работающих пенсионеров в первую очередь зависит от кадровой политики предприятия, однако явление присуще не только сельскохозяйственным предприятиям, что говорит о его массовости, вызвано низким уровнем жизни в государстве; удельный вес работников с полным высшим образованием и научной степенью в значительной степени формируется конъюнктурой рынка образовательных услуг. В остальном всё зависит от работы кадровых служб на предприятии, осуществляющих подбор и ротацию персонала, а также привлекательности предприятия в качестве базы для трудоустройства. На всех сельскохозяйственных предприятиях необходимо улучшать количественный и качественный состав, но наибольший эффект исходя из результатов моделирования будет в зерноводческих, плодородческих и птицеводческих предприятиях.

Для мясомолочных предприятий из-за неудовлетворительных условий труда наибольший эффект даст улучшение группы факторов организации труда. Для повышения эффективности труда работника необходимо: улучшить условия труда (только в двух предприятиях их восемнадцать за анализируемый период не было случаев работы в условиях, не соответствующих санитарно-гигиеническим нормам); увеличить количество работников, получивших новые профессии как в ВУЗах, так и непосредственно на производстве, так как это один из основных путей развития предприятия путём внедрения последних достижений науки и техники; дать возможность при желании работать на условиях полного рабочего дня (в отрасли имеют место явления, когда с целью экономии фонда оплаты труда работников переводят на условия неполного рабочего дня с сохранением нормы выработки). Как следствие, по данным анкетного опроса от 35,8 % до 83,5% работников считают нормирование труда на предприятии справедливым.

Первоочередным путём повышения эффективности использования кадрового потенциала овощеводческих и виноградарских предприятий является повышение уровня мотивации персонала. Грамотное воздействие на группу мотивирующих факторов может дать наибольший эффект за наименьший период времени. Размер заработной платы, как правило, является основным фактором при выборе работы, и, как показывает анализ, производительность труда очень тесно с ним связана (средний показатель по группам $r = 0,595$, что свидетельствует о тесной связи). Отрицательным моментом является наличие задолженностей по заработным платам, однако, данное явление практически искоренено.

Так как уровень заработной платы значительно увеличить проблематично в силу ограниченности денежных средств, то необходимо интенсивнее использовать методы нематериального стимулирования, тем более, что по данным анкетирования степень их использования на предприятиях составляет от 28,3% до 78,9%.

Повышение эффективности использования кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий приведёт к росту производительности труда, и как следствие, к повышению конкурентоспособности предприятия и отрасли в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Веснин В. Р. Менеджмент: учебник. — 3-е изд., перераб. и доп. / В. Р. Веснин— М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. - 504 с.
2. Костирко Л. А. Діагностика потенціалу фінансово-економічної стійкості підприємства : моногр. / Л. А. Костирко – 2-ге вид., перероб. і. доп. – Х.: Фактор, 2008. – 336 с.
3. Кротова Н. В. Управление персоналом : учебник. / Н. В. Кротова, Е. В. Клеппер – М.: Финансы и статистика, 2005. – 320с.
4. Основы управления персоналом : Учебник для вузов / Б. М. Генкин, Г. А. Кононова, В. И. Кочетков и др.; под ред. Б. М. Генкина. – М.: Высш. шк., 1996. – 386 с.: ил.
5. Программа развития агропромышленного комплекса Автономной республики Крым до 2010 года / кол. авторов, под ред. Е. В. Николаева. – Симферополь, 1999. – 145 с.
6. Слиньков В. Н. Управление персоналом / В. Н. Слиньков– К.: Алерта: КНТ, 2006. – 240 с.
7. Удовикова А. А. Формирование, использование и оценка кадрового потенциала предприятия : диссертация кандидата экономических наук / А. А. Удовикова: 08.00.05. - Белгород, 2005. - 246 с.
8. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА – М, 2005. – 638с. – (Высшее образование)
9. Управление персоналом / под ред. С. Г. Черимисиной – Симферополь: Таврия, 2004 г. – 132с.
10. Управление персоналом : учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Ерёмина – М.: ЮНИТИ, 2006. – 560с.
11. Шегда А. В. Менеджмент: учебник. – 3-е изд., испр. и доп. / А. В. Шегда – К.: Знання, 2006. – 645 с.
12. Щёкин Г. В. Организация и психология управления персоналом : учеб.-метод. пособие. / Г. В. Щёкин – К.: МАУП, 2002. –832 с.