

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный аграрный университет»**

На правах рукописи

Рождественская Валентина Владимировна

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА ФОРМИРОВАНИЯ
И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА
В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ РЕГИОНА
(на материалах Томской области)**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика, организация и управление предприятиями, отраслями и
комплексами. АПК и сельское хозяйство)

Диссертация
на соискание ученой степени кандидата экономических наук

Научный руководитель:
доктор экономических наук, профессор
Шелковников Сергей Александрович

Новосибирск 2020

Содержание

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ	12
1.1 Сущность государственной поддержки формирования человеческого капитала в сельском хозяйстве	12
1.2 Концептуальный подход и принципы государственной поддержки формирования и развития человеческого капитала в сельском хозяйстве	34
2 ДИНАМИКА РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ЕГО ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ	48
2.1 Анализ современного состояния и динамики развития сельского хозяйства области.....	48
2.2 Факторы развития человеческого капитала в сельском хозяйстве..	58
2.3 Современная система мер государственной поддержки человеческого капитала в сельском хозяйстве	67
3 ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ	78
3.1 Алгоритм создания и механизм функционирования учебных центров в сельском хозяйстве.....	78
3.2 Механизм государственной поддержки развития человеческого капитала сельхозтоваропроизводителей на базе учебных центров	91
3.3 Перспективная потребность сельского хозяйства в кадрах	101
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	110
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	113
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	127

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Существующая практика развития сельского хозяйства указывает на то, что накопление человеческого капитала и его качество являются одним из тех условий, которые обеспечивают устойчивое развитие отрасли. В современных условиях компетенции и квалификация относятся к числу важных факторов экономического роста и социального развития в сельском хозяйстве.

Действующие меры государственной поддержки работников в сельском хозяйстве неполноценны из-за отсутствия достаточного финансирования, следовательно, не имеет существенного влияния на систему привлечения, сохранения, совершенствования и более эффективного использования человеческого капитала. Такие факторы кадрового обеспечения сельского хозяйства, как снижение уровня профессиональной квалификации работников, недостаток кадров, урбанизация трудовых ресурсов, низкая доля выпускников, вернувшихся на работу после получения образования, снижение привлекательности аграрных профессий, слабое развитие социальной инфраструктуры негативно сказываются на уровне производительности труда и в целом на результатах хозяйственной деятельности сельхозтоваропроизводителей. Указанные факторы ведут к необходимости поиска научно обоснованных рекомендаций по совершенствованию государственной поддержки информационной, консультативной и образовательной сред для развития человеческого капитала сельхозтоваропроизводителей на базе учебных центров, что и обусловило актуальность диссертационного исследования.

Степень разработанности проблемы. Вопросы формирования и развития человеческого капитала изучаются многими зарубежными и отечественными исследователями. Своими корнями эти вопросы уходят к работам В. Петти («Политическая арифметика»), А. Смита («Богатство народов...»), А. Маршалла («Принципы...»), а далее упоминаются в трудах

Д. Рикардо, К. Маркса, Дж. Милля, Э. Долана, Дж. Кендрика, Дж. Маккулоха, К. Менгера, И. Крэвиса, Т. Шульц, Г. Беккер и др.

Среди отечественных ученых, внесших существенный вклад в развитие теории человеческого капитала, можно обозначить следующих: С. А. Дятлов, И.В. Ильинский, И.Т. Корчагин, Ю.А. Корогодин, М.М. Критский, Л.Г. Симкина, В.Т. Смирнов и др.

Различные аспекты формирования и развития человеческого капитала в сельском хозяйстве России рассматривались в публикациях А.А. Алетдинова, В.Ф. Бондарева, Е.Ф. Злобина, З.А. Капелюк, А.В. Корицкого, В.Н. Кудинова, И.Г. Кузнецовой, В.И. Машенкова, А.Б. Мельникова, А.В. Никонова, Е.В. Овсянникова, Г.Ю. Пехтеревой, Н.И. Пыжиковой, Е.В. Рудого, И.Ю. Склярова, В.Т. Смирнова, Е.С. Строева, А.С. Тростина, А.Т. Стадника, В.М. Шараповой, С.А. Шелковникова, О.В. Шумаковой, Е.В. Фахрутдиновой и др.

Несмотря на то, что труды названных ученых заметно обогатили представления о человеческом капитале, его роли в развитии региона и явились основополагающими для проведения исследований, разработки теоретических положений и практических рекомендаций в области государственной поддержки развития человеческого капитала сельхозтоваропроизводителей, отсутствие решений по многим вопросам предопределило выбор темы диссертационной работы, ее цель, задачи и структуру.

Цель и задачи исследования. Целью диссертационного исследования является разработка теоретико-методических положений и практических рекомендаций по развитию мер государственной поддержки формирования и развития человеческого капитала в сельском хозяйстве региона.

В соответствии с поставленной целью были решены следующие задачи:

1. Уточнены теоретические основы государственной поддержки формирования и развития человеческого капитала в сельском хозяйстве.

2. Усовершенствован механизм государственной поддержки информационной, консультативной и образовательной сред для сельхозтоваропроизводителей на базе учебных центров.

3. Разработана «Дорожная карта» по обеспечению потребностей сельскохозяйственных организаций Томской области в квалифицированных специалистах.

4. Предложены мероприятия по государственной поддержке развития человеческого капитала в сельском хозяйстве Томской области на перспективу.

Объектом исследования послужила система экономических отношений, возникающих в процессе государственной поддержки формирования и развития человеческого капитала в регионе.

Предметом исследования явилась совокупность социально-экономических условий, принципов и факторов, оказывающих влияние на развитие государственной поддержки формирования человеческого капитала в сельском хозяйстве.

Объектом наблюдения выступили работники сельхозорганизаций, государственные органы управления сельским хозяйством Томской области, образовательные учреждения аграрного профиля.

Область исследования. Диссертационное исследование соответствует п. 1.2.35 «Особенности формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе, занятость и доходы сельского населения» и п. 1.2.32 «Государственное регулирование сельского хозяйства и других отраслей АПК» Паспорта специальностей ВАК 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами. АПК и сельское хозяйство).

Теоретической и методологической основой исследования послужили научные труды ведущих отечественных и зарубежных ученых в области экономики и управления. В работе использованы нормативно-правовые акты Российской Федерации, т.ч. Томской области, материалы и

рекомендации научно-практических конференций, относящиеся к теме исследования. Использованы материалы министерств сельского хозяйства Российской Федерации и Томской области, данные Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации и ее территориального органа, плановые и отчётные документы сельскохозяйственных организаций, результаты социологических исследований и анкетирования работодателей, обучающихся и выпускников, проведенных на базе Томского сельскохозяйственного института – филиала ФГБОУ ВО «Новосибирский ГАУ» и научные исследования, проведенные автором.

В процессе изучения использовались принципы системного и эмпирического анализа, применялись монографический, абстрактно-логический, социологический, экономико-математический и расчетно-конструктивный методы исследования, а также метод анкетирования.

Положения, выносимые на защиту:

1. Концептуальный подход и принципы государственной поддержки формирования и развития человеческого капитала в сельском хозяйстве.
2. Государственная поддержка создания учебных центров аграрных образовательных учреждений для подготовки работников сельского хозяйства на базе передовых сельскохозяйственных организаций.
3. Механизм государственной поддержки информационной, консультативной и образовательной сред для развития человеческого капитала сельхозтоваропроизводителей на базе учебных центров.
4. Перспективная потребность сельского хозяйства Томской области в работниках и мероприятия государственной поддержки по ее обеспечению.

Научная новизна диссертационного исследования:

1. Автором представлен концептуальный подход государственной поддержки формирования и развития человеческого капитала в сельском хозяйстве региона, который заключается в следующих положениях: государственной поддержке создания учебных центров на базе передовых хозяйств и образовательных учреждений; финансировании

функционирования информационной, консультативной и образовательной сред для сельхозтоваропроизводителей; субсидировании затрат сельхозтоваропроизводителей на обучение, привлечение, закрепление и повышение квалификации работников; создании цифровой платформы в АПК, в том числе модуля по человеческому капиталу. В основе концептуального подхода лежат принципы системности, комплексности, дифференцированности, информационного обеспечения принятия решений, направленные на создание благоприятных условий для развития человеческого капитала и мер его поддержки со стороны государства, через финансирование создания и функционирования информационной, консультативной и образовательной сред для сельхозтоваропроизводителей, субсидирование затрат сельхозтоваропроизводителей на обучение, привлечение, закрепление и повышение квалификации работников, создание учебных центров в сельском хозяйстве на базе передовых организаций с привлечением государства и заинтересованных сельхозтоваропроизводителей-работодателей.

2. Усовершенствована государственная поддержка создания учебных центров аграрных образовательных учреждений для подготовки работников сельского хозяйства на базе передовых сельскохозяйственных организаций. Разработан алгоритм создания учебных центров аграрных образовательных учреждений для подготовки работников на базе передовых сельскохозяйственных организаций с государственным участием, включающий в себя процедуры согласования интересов участников по вопросам расположения центра, строительства и оснащения здания, подбора персонала, ведомственной принадлежности, финансирования и функционирования учебного центра. Деятельность учебного центра направлена на развитие системы профессионального аграрного образования Томской области и программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников АПК с инновационными компетенциями. Создан Учебный центр молочного животноводства как структурное подразделение

Томского сельскохозяйственного института на базе ООО «Сибирское молоко». Реализация данного проекта осуществлялась на условиях партнерства, участниками которого стали Департамент по социально-экономическому развитию села Томской области, Томский сельскохозяйственный институт, а также сельхозпроизводители и дилеры технологического оборудования для ферм. Также формируются учебные центры по растениеводству и мясному животноводству.

3. Автором предложен и апробирован механизм государственной поддержки функционирования учебных центров для подготовки и повышения квалификации руководящих кадров и специалистов АПК интегративного типа, обладающих определенным резервом профессиональных знаний и способностей. Механизм включает в себя такие взаимодействующие элементы, как органы государственной власти, представленные Департаментом по социально-экономическому развитию села Томской области, ОГБУ «Аграрный центр Томской области», Ассоциацией инновационного развития АПК, сельскохозяйственными и перерабатывающими организациями, образовательными организациями – ФГБОУ «Томский институт переподготовки кадров и агробизнеса», Томский сельскохозяйственный институт – филиал ФГБОУ ВО «Новосибирский ГАУ», ОГБПОУ «Томский аграрный колледж», Учебный центр молочного животноводства, а также заинтересованные физические лица – абитуриенты и работники сельхозорганизаций. В 2018 г., благодаря работе учебного центра, принято на работу в сельскохозяйственные организации 2286 человек, что на 7,8% выше уровня предыдущего года, при этом доля выпускников составила 51,2%.

4. Рассчитана общая перспективная потребность сельского хозяйства Томской области в руководителях и специалистах с профессиональным образованием в период 2019-2022 гг., которая составляет 983 человека, в том числе со средним профессиональным образованием – 324, с высшим образованием – 659. Для удовлетворения данной потребности при участии

автора разработана «Дорожная карта развития человеческого капитала в сельском хозяйстве Томской области», которая включает в себя такие мероприятия, как: предоставление услуг и выполнение работ в сфере сельского хозяйства областным государственным бюджетным учреждением «Аграрный центр Томской области»; стимулирование организаций и работников АПК к достижению высоких результатов деятельности; подготовка, привлечение и закрепление квалифицированных кадров в АПК; информационное обеспечение в области сельскохозяйственного производства и инновационное развитие АПК. Также автором предложены меры по субсидированию подготовки кадров, повышению квалификации, профориентации работников сельского хозяйства, в т.ч. на подготовку кадров агропромышленного комплекса в размере 70% от фактических затрат; на повышение квалификации и переподготовку кадров агропромышленного комплекса в размере 90% от фактических затрат; на поддержку кадров агропромышленного комплекса в размере 90% от фактических затрат, произведенных получателем субсидии на выплату молодому специалисту на обустройство и хозяйственное обзаведение, в т.ч. на улучшение жилищных условий молодого специалиста.

Теоретическая и практическая значимость исследования заключается в уточнении и расширении представлений о принципах государственной поддержки формирования и развития человеческого капитала в сельском хозяйстве.

Практические выводы и результаты диссертационного исследования могут быть использованы региональными властными структурами при формировании региональной экономической политики, а также для разработки региональных программ с учетом развития человеческого капитала. Выдвинутые предложения и рекомендации автора позволяют повысить значимость человеческого капитала как ресурса и его государственной поддержки, могут быть использованы Департаментом по социально-экономическому развитию села Томской области, а также

руководителями сельскохозяйственных организаций, в частности ООО «Сибирское молоко», в учебном процессе Новосибирского государственного аграрного университета.

Апробация результатов исследования. Диссертационная работа выполнена в соответствии с планом научно-исследовательской работы Новосибирского государственного аграрного университета. Автор является исполнителем научных работ по теме «Формирование человеческого капитала в сельском хозяйстве региона» (регистрационный номер АААА-А17-117112320058-1). Основные положения диссертационного исследования были представлены на научно-практических конференциях. Материалы исследования использованы при разработке и реализации ведомственной целевой программы «Кадровое, консультационное и информационное обеспечение агропромышленного комплекса» Департаментом по социально-экономическому развитию села Томской области, а также в практической деятельности руководителями сельскохозяйственных организаций, в частности ООО «Сибирское молоко».

Публикации. По теме диссертационной работы опубликовано 26 научных работ общим объемом 21,5 п.л., в том числе лично автором – 17, из них 1 – в журнале, индексируемом в базе Scopus, 4 – в изданиях, рекомендованных ВАК.

Объем и структура работы. Диссертационное исследование состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, включающего 117 источников. Работа представлена на 137 страницах машинописного текста, включает 13 таблиц и 25 рисунков, 2 приложения.

Во введении обоснована актуальность выбранной темы исследования, оценивается степень разработанности изучаемой проблемы, определены цель и задачи, объект и предмет исследования, теоретические и методические основы работы, раскрывается научная новизна результатов исследования, их практическая значимость и апробация.

Первая глава «Теоретические основы государственной поддержки формирования и развития человеческого капитала в сельском хозяйстве» посвящена исследованию сущности государственной поддержки формирования человеческого капитала в сельском хозяйстве, выявлены и рассмотрены особенности формирования и развития человеческого капитала в сельском хозяйстве и его государственной поддержки, представлены концептуальный подход, принципы формирования и развития человеческого капитала в сельском хозяйстве региона и зарубежный опыт его государственной поддержки.

Во второй главе «Динамика развития человеческого капитала и его государственной поддержки в сельском хозяйстве Томской области» произведен анализ современного состояния и динамики развития сельского хозяйства Томской области, определены факторы, влияющие на формирование и развитие человеческого капитала в сельском хозяйстве региона, проанализирована система мер его государственной поддержки.

В третьей главе «Основные направления государственной поддержки формирования и развития человеческого капитала в сельском хозяйстве Томской области» приведены прогнозные данные развития человеческого капитала в сельском хозяйстве Томской области до 2023 г., представлены алгоритм создания и механизм функционирования учебных центров в сельском хозяйстве с учетом их государственной поддержки, предложены перспективные мероприятия по государственной поддержке человеческого капитала в сельском хозяйстве Томской области.

В заключении обобщены основные результаты исследования и даны практические рекомендации по государственной поддержке формирования и развития человеческого капитала в сельском хозяйстве Томской области.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

1.1 Сущность государственной поддержки формирования человеческого капитала в сельском хозяйстве

В современных условиях развития автоматизированных и роботизированных средств производства в сельском хозяйстве возрастает роль человеческого капитала. Все большую ценность приобретает интеллектуальный капитал, способный быстро принимать важные профессиональные решения, обладающий нестандартным мышлением и готовый к постоянному повышению квалификации и обучению. Именно поэтому формирование и развитие человеческого капитала играет определяющую роль в обеспечении экономического роста сельского хозяйства.

Эффективность развития экономики сельского хозяйства и государства в целом в значительной степени зависит от объемов вложенных средств, прежде всего государственных, на развитие человеческого капитала. Е. Коваленко отмечает, что «данный вид вложений приносит значительный по объему, длительный по времени и интегральный по характеру экономико-социальный эффект, поэтому является наиболее выгодным с точек зрения человека, предприятия и всего общества в целом» [38]. Так, по некоторым оценкам, в США часть инвестиций в человеческий капитал составляет более 15% ВВП, который превышает валовые инвестиции в дома, оборудование и складские помещения [96].

Исследования ученых показали, что 60% прироста национального дохода в развитых странах «обусловлены приростом знаний и образованности общества. Американские учёные подсчитали величину ВВП, производимого работниками, имеющими длительность образования в 10,5;

12,5 и более 14 лет: оказалось, что именно третья группа (с образованием более 14 лет) даёт свыше половины ВВП» [103]. Исследования, проводимые в России, также свидетельствуют, что большую часть национального дохода производят люди с высшим образованием (56% национального дохода), что составляет четверть от работающего населения. Таким образом, роль человеческого капитала в увеличении национального дохода и повышении экономической эффективности производства является очевидной.

Теория человеческого капитала формировалась в течение длительного периода времени. Каждый этап развития характеризуется отличительными идеями и взглядами ученых на проблему развития человеческого капитала.

Самые первые упоминания о человеческом капитале встречаются в трудах античных философов Аристотеля и Платона. Аристотель считал, что человек стремится к личному счастью, а «добродетель бывает двух видов – мыслительная и нравственная; и если нравственная рождается привычкой, то «мыслительная возникает и возрастает преимущественно благодаря обучению» [6].

В своем произведении «Государство» Платон пишет: «Ведь правильное воспитание и обучение пробуждает в человеке хорошие природные задатки, а у кого они уже были, те благодаря такому воспитанию становятся еще лучше – и вообще, и в смысле передачи их своему потомству, что наблюдается у всех живых существ» [64].

Одним из первых систематизировал способности человека к труду как фактора экономического развития Вильям Петти. В своем научном труде «Политическая арифметика» Петти считал, что «весь род людской имеет такую же стоимость, как и земля, будучи по своей природе столь же непреходящим» [36]. Он отмечал, что богатство общества зависит от характера занятий людей, различая бесполезные занятия и занятия, которые «повышают квалификацию людей и располагают их к тому или иному виду деятельности, которая сама по себе имеет огромное значение» [65]. Петти полагал, что богатство общества зависит от характера знаний людей и от их

способностей. Таким образом, большое значение он придавал общественному образованию: «школы и университеты должны быть организованы так, чтобы не дать возможности амбициям привилегированных родителей затопить эти заведения тупицами, и чтобы в качестве учеников могли быть избраны действительно способнейшие» [63].

Последователем Петти стал другой представитель классической школы политэкономии Адам Смит. В своем труде «Исследование о природе и причинах богатства народов» он отмечает, что «увеличение производительности полезного труда зависит прежде всего от повышения ловкости и умения работника, а затем от улучшения машины и инструментов, с помощью которых он работает» [89]. Трудовые навыки, знания и способности Смит рассматривает как основной капитал, «как бы реализующийся в личности владельца, и являющийся элементом производства, приносящим доход, как и машины, постройки, земля, не вступая в обращение или не меняя владельца» [89].

Говоря о знаниях, мастерстве и опыте людей, А. Смит включает их в основной капитал общества: «способности, являясь частью состояния того лица, вместе с тем становятся частью богатства общества, к которому это лицо принадлежит. Большую ловкость или умение рабочего можно рассматривать с той же точки зрения, как и машины и орудия производства, которые сокращают или облегчают труд и которые, хотя и требуют известных расходов, но возвращают эти расходы вместе с прибылью» [89].

Большое значение Смит придает образованию, считая его основным источником богатства государства. Эту точку зрения поддерживал Д. Рикардо, объясняя отставание стран в экономическом развитии недостаточным уровнем образования населения всех слоев и считая, что эффективность производства зависит от качества рабочей силы [57].

Теория человеческого капитала на рубеже XIX-XX вв. была рассмотрена в трудах таких западных экономистов, как Дж. Мак-Куллох, Ж.Б. Сэй, А. Маршалл, Дж. Кларк, И.Ф. Тюнен, Дж. Милль, Ф. Лист,

Н. Сениор, Дж. Уолш и многие другие. Ж.Б. Сэй, Дж. Мак-Куллох, Н. Сениор отмечали, что приобретённые человеком способности к труду следует рассматривать как капитал в его «человеческой» форме. Дж. Миль, Ф. Лист, Дж. Уолш под человеческим капиталом понимали не самого человека, а его квалификацию и образование. С. Фишер и Р. Дорибуш помимо умений и знаний людей включали в понятие человеческого капитала психологические, физические и культурные характеристики человека: «физическую силу, внешнюю привлекательность, коммуникабельность, умение принимать решения, брать на себя ответственность, организаторские способности, т. е. предпринимательские способности, утверждая, что наличие образования является лишь только предпосылкой, а не гарантией жизненного успеха» [101].

Дж. Миль, являясь автором трактата «Основы политической экономии», самого человека не рассматривает как богатство, но «его приобретенные способности, которые существуют лишь как средство и порождены трудом, с полным основанием, я считаю, попадают в эту категорию» [56]. Он считал, что «мастерство, энергия и настойчивость рабочих страны в такой же мере считаются ее богатством, как и их инструменты и машины» [56]. По его мнению, капитал – это предварительно накопленный запас продуктов прежнего труда, который возникает в результате сбережений в процессе стабильного воспроизводства. Он также утверждал, что к расширению производства может привести вложенный капитал при наличии трудовых ресурсов [12].

По мнению Дж. Мак-Куллоха, человек является капиталом и может быть рассмотрен как формируемая часть национального богатства, а инвестиции в человека принесут в будущем доход, как и другие виды инвестиций. Однако человек не может быть предметом купли-продажи, в отличие от орудий труда, нельзя установить цену на активы человека [57].

Ж.Б. Сей является автором «Трактата политической экономии». Он утверждал, что росту производительности труда способствуют

профессиональные навыки и способности, приобретенные посредством затрат, которые могут рассматриваться как капитал. Предполагая, что способности человека могут накапливаться, Сэй называл их капиталом, а в структуру капитала он ввел предпринимательскую способность.

Основоположник неоклассического направления Альфред Маршалл в своей книге «Принципы экономической науки» говорил о том, что «мотивы, побуждающие человека накапливать персональный капитал в виде вложений в образование, сходны с теми, которые побуждают накапливать материальный капитал» [55]. По его мнению, вложения государственных и частных средств в образование не должны измеряться только практическими результатами. «Экономическая выгода от использования одного крупного промышленного открытия вполне достаточна для покрытия издержек на образование целого города» [55].

Карл Маркс в качестве ключевой составной части «рабочей силы» указывает человеческие способности, подчеркивая необходимость развития «индивида». В своем научном труде «Капитал» Маркс подчеркивает, что «Труд, который имеет значение более высокого, более сложного труда по сравнению со средним общественным трудом, есть проявление такой рабочей силы, образование которой требует более высоких издержек, производство которого требует большего рабочего времени и которое имеет, поэтому, более высокую стоимость, чем простая рабочая сила» [54]. Он выделяет также роль образования и накопления опыта.

С теорией воспроизводства рабочей силы К. Маркса тесно перекликаются идеи Нассау Сениор. Он предполагал, что человек может успешно трактоваться как капитал. В большинстве своих рассуждений в качестве капитала он брал не самого человека, а мастерство и приобретённые способности. Тем не менее он трактовал самого человека как капитал с затратами на содержание, вкладываемыми в человека с ожиданием получения выгоды в будущем [36].

В своем научном труде «Теория процента» И. Фишер рассматривает теорию человеческого капитала, включая в его структуру любое благо, которое может приносить доход его владельцу. По мнению Фишера, капитал – это способность человека, его характеристики и особые свойства [113].

По мнению основоположника новой институциональной теории Т. Веблена, поведение хозяйствующего субъекта определяется не расчетами, а инстинктами, которые определяют цели деятельности, и институтами, определяющими средства достижения этих целей. А динамика экономического развития зависит от инстинктов, преобладающих в поведении человека [57].

Питер Дракер отмечает, что «независимо от того, какими материальными ресурсами обладает система, сами по себе они не приумножаются. И государство, и фирма развиваются энергией и интеллектом составляющих их людей» [27].

По мнению Л. Туроу, каждый отдельный индивидуум наделен уникальными способностями и знаниями для формирования своего человеческого капитала. Он говорит, что для каждого отдельного человека работа по созданию человеческого капитала является уникальной, в зависимости от способности индивидуума к обучению [117].

Первыми в своих трудах использовали категорию «человеческий капитал» как целостную концепцию профессора Чикагского университета Теодор Уильям Шульц и Гэри Беккер, внеся выдающийся вклад в мировую экономическую науку.

Т.У. Шульц стал лауреатом Нобелевской премии в 1979 г. «За новаторские исследования экономического развития в приложении к проблемам развивающихся стран». Он внес большой вклад в обоснование роли человеческого капитала: «Все человеческие способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденные способности. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут

быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом». По мнению Т. Шульца, накопление способностей человека к труду, сохранение здоровья, духовное развитие – основной результат инвестиций в человека. Он доказал, что человеческий капитал имеет способность к накапливанию и воспроизводству [115].

В своей книге «Преобразуя традиционное сельское хозяйство» Шульц доказывает важность роли аграрной технологии, уровень которой зависит от информации, имеющейся у фермера. А недостаток информации выступает фактором сдерживания увеличения урожайности и повышения эффективности хозяйства [116].

Г. Беккер обосновал эффективность человеческого капитала, а под самим человеческим капиталом он понимал совокупность врожденных способностей и приобретенных знаний, умений и мотивации, эффективное использование которых способствует увеличению дохода и иных благ. Он отмечал, что «Расходы на образование, обучение, медицинское обслуживание и так далее – инвестиции в человеческий капитал. Их называют «человеческий капитал», потому что люди не могут быть отделены от их знаний, навыков, здоровья и значения так, как они могут быть отделены от своих финансовых и физических активов». Добавляя, что инвестиции «улучшают квалификацию, знания или здоровье и поэтому способствуют увеличению денежных или натуральных доходов» [111]. Помимо первоначальных инвестиций в виде образования, в течение жизни человеческий капитал имеет свойство изнашиваться как материально, так и морально, а следовательно, возникает необходимость дополнительных инвестиций в виде повышения квалификации [13].

Дж. Кендрик выделил два вида капитала – вещественный и невещественный. Вещественный капитал имеет материальную форму, а невещественный не имеет материальной формы, но он включается в вещественный капитал, увеличивая его качество и эффективность [35]. Он также предложил затратный метод расчета стоимости человеческого

капитала, базирующийся на статистических данных о накопленных инвестициях семьи и государства в восстановление человеческого капитала. Позднее в работе Дж. Минсера была выполнена оценка вклада образования и длительности трудовой деятельности в человеческий капитал. К.Б. Маллиган и Х. С. Мартин предложили методику оценки запаса совокупного человеческого капитала с помощью системы индексов [10].

Новый импульс развития теория человеческого капитала получила в начале 2000-х гг., когда стала активно развиваться концепция интеллектуального капитала как основы фундаментальной стоимости компании. В 2001 г. Э. Брукинг исследовала воздействие человеческого капитала на другие структурные составляющие интеллектуального капитала – организационный и клиентский. В 2004 г. М. Кирнен позиционировал человеческий капитал как важный фактор оценки стратегической конкурентоспособности компании. Позднее разработкой проблем оценки эффективности человеческого капитала в разное время занимались: Т. Стюарт, Л. Эдвинссон, К. Свейби, Д. Тобин, Б. Лев, Й. Руус и др. [10]. Вышеперечисленными авторами на высоком теоретическом уровне рассмотрены вопросы структуризации человеческого капитала, механизма его формирования и развития, предложены разнообразные методы оценки стоимости человеческого капитала на микро- и макроуровнях, сформулированы принципы управления человеческим капиталом.

На современном этапе эволюции теории человеческого капитала среди исследователей распространенной является более широкая трактовка – как источника конкурентного преимущества хозяйствующего субъекта или национальной экономики в целом. Кроме того, сугубо финансовые аспекты оценки человеческого капитала дополнены нематериальной составляющей [28].

Не менее важным является и отечественный опыт рассмотрения вопросов теории человеческого капитала. Изначально русская экономическая школа рассматривала влияние народного образования на социально-

экономическое развитие общества. Большой вклад внесли такие ученые, как В.Н. Татищев, И.Т. Посошков, М.В. Ломоносов, С.Г. Струмилин, Д.И. Менделеев, А.И. Чупров и другие. Они исследовали вопросы экономической ценности образования, повышения его качества, уделяя большое внимание необходимости повышения вложений государства в образование.

М.И. Туган-Барановский, опираясь на теорию К. Маркса, под рабочей силой понимал товар. «Все остальные товары представляют внешние продукты или средства хозяйственной деятельности человека, хозяйственные объекты. Рабочая сила человека – это сам человек, т.е. не объект, а субъект хозяйства» [93].

С.Г. Струмилин исследовал вопросы производительного и непроизводительного характера педагогического труда. Им была дана количественная оценка факторов образования для экономического роста с позиции оценки рентабельности. В своих исследованиях он доказал, что экономическая эффективность высшего образования меньше, чем начального и среднего. Издержки на образование были рассчитаны им методом «потерянных заработков».

Современными отечественными исследователями теории человеческого капитала являются С.А. Дятлов, А.И. Добрынин, Р.И. Капелюшников, М.М. Критский, С.А. Курганский, Е.Д. Цыренова, В.М. Гальперин, Б.М. Генкин и другие российские экономисты.

Р.И. Капелюшников трактует определение человеческого капитала как «запас знаний, навыков и способностей, которые есть у каждого человека и которые могут использоваться им либо в производственных, либо в потребительских целях» [32].

А.И. Добрынин и С.А. Дятлов дают следующее определение человеческого капитала: «Это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в процессе

труда, содействуя росту его производительности и заработка» [25]. Они считают, что человеческий капитал представляет собой форму проявления производительных сил человека в рыночной экономике.

С точки зрения Б.М. Генкина, человеческий капитал представляет собой «совокупность качеств, которые определяют производительность и могут стать источниками дохода для человека, семьи, предприятия и общества. Такими качествами обычно считают здоровье, природные способности, образование, профессионализм, мобильность» [14].

М.М. Критский рассматривает человеческий капитал как «всеобщеконкретную форму человеческой жизнедеятельности, ассимилирующей предшествующие формы (потребительскую и производственную), адекватные эпохам присваивающего и производящего хозяйства, и осуществляющуюся как итог исторического движения человеческого общества к его современному состоянию» [44].

Занимаясь исследованиями в области стратегического управления, Л.И. Абалкин дает следующее определение: «Человеческий капитал – сумма факторов, обеспечивающих возможность приносить доход: врожденных способностей; общего и специального образования; приобретенного профессионального опыта; творческого потенциала; морально-психологического и физического здоровья; мотивов деятельности» [1].

По мнению Е.Д. Цыреновой: «Человеческий капитал – это экономическая категория, представляющая совокупность содержательных способностей, личных качеств, накапливаемых за счет инвестиций, используемых в национальном хозяйстве в течение определенного периода времени с целью получения доходов в будущем» [102].

Ю.А. Корчагин понимает под человеческим капиталом «интенсивный производительный и социальный фактор», включающий труд (его качество), образование, профессионализм, предпринимательские способности, уровень менеджмента, традиции (менталитет), культуру основной части населения, здоровье населения (включая систему здравоохранения), степень свободы

перемещения труда. На человеческий капитал «не распространяется закон убывающей отдачи», он может «накапливаться за счет инвестиций в интеллектуальную собственность, информационную оснащенность труда и жизнедеятельности, воспитание, обучение, знания, инновационный и институциональный потенциалы, экономическую свободу, предпринимательскую способность и предпринимательский климат, науку, культуру и искусство, безопасность и здоровье населения» [43].

В своей научной работе «Влияние человеческого капитала на экономический рост» в качестве существенного фактора развития экономики и роста ее эффективности А.В. Корицкий выделяет «рост численности населения при соответствующем росте его качества и уровня образования» [41].

Говоря о человеческом капитале, В.И. Марцинкевич и И.О. Соболева в работе «Экономика человека» включают в его понятие психологические, социальные, культурные и мировоззренческие качества людей.

Заслуживает внимания подход А.А. Хоконова, который под человеческим капиталом понимает «сложный синтетический фактор, который агрегирует комплекс социально-экономических, психологических и иных параметров человеческих ресурсов». В структуре человеческого капитала он выделяет следующие элементы: состояние здоровья, адаптивные качества, способность к самореализации, уровень образования, стрессоустойчивость, когнитивные и творческие способности, производственный опыт, степень свободы, управленческие и предпринимательские способности, менталитет, уровень культуры, качество труда [100].

А.А. Хоконов вводит понятие «высококачественный человеческий капитал», генерации которого способствуют «качественные системы образования и здравоохранения». Качественный человеческий капитал способен осуществлять высококвалифицированный труд большей сложности, а высокий уровень здравоохранения способствует сохранению

высоких темпов производства. «Высококачественный человеческий капитал, реализуя себя в сложном труде, создает большую стоимость за единицу времени, а реализуя себя в простом труде, он производит большее количество прибавочного продукта. Созданные стоимость и прибавочный продукт участвуют в образовании национального дохода — источник финансирования воспроизводства рабочей силы» (рисунок 1) [100].

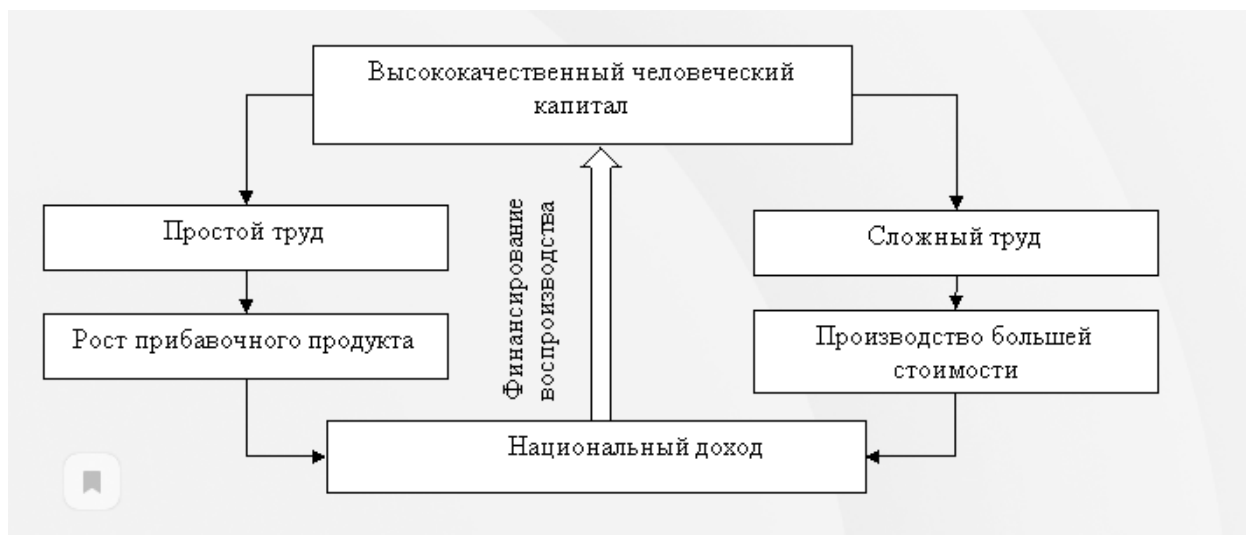


Рисунок 1 – Процесс воспроизводства высококачественного человеческого капитала [100]

Современный человеческий капитал формируется за счет инвестиций в образование, знания, здоровье, воспитание, предпринимательскую способность, информационное обеспечение, безопасность и экономическую свободу населения, а также в науку, культуру и искусство [52]. Однако важнейшими объектами инвестирования в человеческий капитал являются образование и здоровье.

В настоящее время в сельском хозяйстве наблюдается низкий уровень образования и здравоохранения, что является причиной снижения производительности труда и ухудшения результатов хозяйственной деятельности. Все это приводит к снижению накопления богатства общества.

Богатство общества можно рассматривать как совокупность капитала (материального и человеческого). Представляют интерес расчеты богатства

США. В 1991 г. общее богатство оценивалось приблизительно в 54,5 трлн долл., из которых 26 трлн долл., или 48%, приходилось на человеческий капитал [41, 113]. По данным Всемирного банка, на рубеже XX-XXI вв. в составе национального богатства США основные производственные фонды (здания и сооружения, машины и оборудование) составляли всего 19%, природные ресурсы – 5 %, а человеческий капитал – 76%. В Западной Европе – соответственно 23,2; 2,8 и 74, в России – 10; 40 и 50 (таблица 1) [97].

Таблица 1 – Состав национального богатства США, Западной Европы и России, %

Виды национального богатства	США	Западная Европа	Россия
Основные производственные фонды	19	23	10
Природные ресурсы	5	3	40
Человеческий капитал	76	74	50

В настоящее время удельный вес человеческого капитала в национальном богатстве России остается на прежнем уровне (около 50%), следовательно, для становления России как лидера экономического развития, на основе применения цифровых и информационных технологий, необходимо увеличивать накопления человеческого капитала. Решающая роль в управлении данным процессом должна принадлежать государству.

Рассматривая человеческий капитал, следует обратить внимание на необходимость его стимулирования. С.М. Кузьмичев полагает, что «стимулирование человеческого капитала необходимо осуществлять посредством инвестиций, которыми могут выступать повышение уровня образования, доступность к имеющимся государственным ресурсам самообеспечения, развитие медицины, увеличение социальных гарантий и льгот и т. д. Стимулирование прежде всего требуется для экономического развития государства и обусловлено необходимостью повышения уровня жизни населения» [49].

К сожалению, в России наблюдается обратная тенденция: государство в значительной степени сняло с себя обязательства по инвестированию в человеческий капитал: федеральной программой «Развитие образования в России» предусматривалось значительное снижение государственного финансирования вузов и одновременное увеличение доли средств, которые учебным заведениям придется зарабатывать самим [23].

Для определения роли человеческого капитала в экономике страны необходимо рассмотреть выполняемые им функции. Представляет интерес классификация функций человеческого капитала, рассмотренная Е.В. Авдеевым. Он выделяет функции на трех уровнях: отдельного человека, микро- и макроуровнях.

На уровне отдельного человека Е.В. Авдеев выделил следующие функции человеческого капитала:

1) стимулирующая, содействует формированию и развитию наиболее необходимых на каждом определенном этапе развития производственных качеств;

2) экономическая, проявляется в ускоренном приросте прибыли за счет увеличения и реализации знаний, необходимых для обеспечения движения капитала.

На микроуровне различают следующие функции человеческого капитала:

1. Прогностическую. Исследование человеческого капитала позволяет через анализ связи возможностей и действительности оценить уровень использования человеческого капитала как отдельных работников, так и коллективов и регионов страны, и на основе этого анализа создать условия для повышения конкурентоспособности, инновационной активности, экономического роста.

2. Производственно-экономическую. Человеческий капитал непосредственно включается в процесс производства благ и услуг. Чем выше качество человеческого капитала индивида, тем более качественными будут

его трудовая деятельность, производимые им товары и услуги, необходимые для нормальной жизнедеятельности людей и удовлетворения их потребностей, и тем выше он будет приносить доход предпринимателю.

На макроуровне выделяют следующие функции человеческого капитала:

1. Стратегическую. Человеческий капитал выступает одним из элементов, способствующих развитию государства, движению научно-технического прогресса в рамках государства, а также стабильному экономическому росту.

2. Трансляционную. Передача из прошлого в будущее человеческого капитала, которым располагает общество. При этом передается только та часть человеческого капитала, которая востребована новым временем [2].

Реализуя большое количество разнообразных функций, человеческий капитал оказывает непосредственное и сильное влияние на экономический рост, что подтверждает необходимость управления процессами его формирования и развития. Основным инструментом формирования и развития человеческого капитала является инвестирование. «В сравнении с инвестициями в другие формы капитала, инвестиции в человеческий капитал являются наиболее выгодными с точки зрения как отдельного человека, так и всего общества в целом, поскольку приносят достаточно значительный по объему, длительный по времени и интегральный по характеру экономический и социальный эффект» [23].

Классификацию инвестиций в человеческий капитал рассматривает А.В. Корицкий. К ним он относит «прямые затраты, в том числе плата за обучение и смену места жительства и работы; упущенный заработок, являющийся элементом альтернативных издержек, поскольку получение образования, смена места жительства и работы связаны с временной потерей доходов; моральный ущерб, так как получение образования является трудным и часто неприятным занятием, поиск работы утомляет и истощает нервную систему, а миграция приводит к потере старых друзей и знакомых»

[41]. А в ожидаемую отдачу от инвестиций в человеческий капитал он включает «более высокий уровень заработков, большее удовлетворение от избранной работы в течение жизни, более высокая оценка вне рыночных видов деятельности и интересов, а также, на макроэкономическом уровне, ускорение инноваций и научно-технического прогресса» [41].

К. Макконнелл и С. Брю выделяют следующие виды инвестиций в человеческий капитал:

- расходы на образование, включая общее и специальное, формальное и неформальное, подготовку по месту работы;
- расходы на здравоохранение, складывающиеся из расходов на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание, улучшение жилищных условий;
- расходы на мобильность, благодаря которым работники мигрируют из мест с относительно низкой производительностью в места с относительно высокой производительностью [52].

Вопросам формирования человеческого капитала посвящены исследования Е.А. Пришляк, С.Г. Радько. Они считают, что формирование человеческого капитала происходит под воздействием следующих факторов:

- демографических;
- социально-экономических;
- экологических;
- институциональных [66].

К числу демографических факторов формирования человеческого капитала относятся: численность населения, количество трудоспособного населения, средняя продолжительность жизни, половозрастная группа, темпы прироста населения, миграция.

Социально-экономические факторы включают:

- 1) здоровье населения;
- 2) общий уровень образования и профессиональной подготовки, повышение квалификации и профессиональную переподготовку;

3) рынок труда;

4) условия труда работников, уровень материальной обеспеченности и технико-экономического развития организаций, уровень развития социальной инфраструктуры;

5) социальное развитие персонала предприятия.

К экологическим факторам можно отнести общее экологическое состояние, характеризующее наличием и качеством природных ресурсов, уровнем загрязнения окружающей среды, и природно-климатические условия.

Институциональные факторы, оказывающие влияние на формирование человеческого капитала, состоят из:

- законодательных и нормативно-правовых актов, которые регулируют права человека, социальную и трудовую сферы;

- направлений государственной политики, определяющих социальное и культурное развитие человека;

- обеспечения равноправия и равных возможностей для образования, трудоустройства и устранения дискриминации [66].

К данной классификации целесообразно добавить группу культурных факторов, включающих традиции и обычаи населения, культурный досуг, социальный опыт, межличностное общение.

Особенности сельскохозяйственного производства и условия проживания в сельской местности оказывают влияние на формирование и развитие человеческого капитала в сельском хозяйстве. Существенное влияние на формирование человеческого капитала в сельском хозяйстве оказывают природно-климатические факторы, сезонность выполнения сельскохозяйственных работ, особенности землепользования, социально-бытовые условия жизни, уровень развития инфраструктуры, традиции и культура.

Н.А. Светлакова и С.О. Палкина под человеческим капиталом сельского хозяйства понимают «совокупность личных и профессиональных

компетенций сотрудника, его возраст, здоровье и мотивы труда, при реализации которых имеющиеся компетенции применяются в профессиональной деятельности с целью получения результатов труда». По их мнению, методика оценки человеческого капитала работников, занятых в российском сельском хозяйстве, должна отличаться от зарубежной и требует значительной корректировки к российской действительности [88].

По мнению Н.И. Прока, важнейшим резервом повышения эффективности и конкурентоспособности отрасли сельского хозяйства является «формирование и развитие количественных и качественных параметров человеческого капитала, не только на данном этапе экономического развития, но и создание социально-экономических условий для его воспроизводства на перспективу» [68].

Ряд ученых справедливо выделяют особенности человеческого капитала в сельском хозяйстве. Так, Б.П. Панков определяет следующие характерные отличия человеческого капитала:

- формирование предложения рабочей силы преимущественно на демографическом потенциале ограниченной территории в условиях неблагоприятного развития демографических процессов;
- низкая горизонтальная и вертикальная мобильность рабочей силы, обусловленная неразвитостью рынка жилья, неравноценными социально-инфраструктурными условиями проживания на разных сельских территориях, привязанностью к собственному хозяйству, дому, односельчанам, местности;
- слабая информированность субъектов рынка труда о спросе на рабочую силу, о ее цене на различных территориальных сегментах рынка, зачастую даже в границах одного муниципального образования;
- существенно меньшая, по сравнению с городским рынком труда, плотность рабочей силы и рабочих мест на единицу территории;
- ограниченность территориальной доступности рабочих мест, обусловленная неразвитостью дорожно-транспортной инфраструктуры;

– низкая цена рабочей силы в сельском хозяйстве, что связано со спецификой ее формирования: низкой эластичностью спроса и высокой эластичностью цен на сельскохозяйственную продукцию, низкой доходностью отрасли;

– более низкое по сравнению с городом качество трудовых ресурсов;

– сезонные потребности в рабочей силе;

– ограниченность сфер приложения труда;

– большая по сравнению с городом продолжительность безработицы, перерастание ее в застойную в депрессивных сельских территориях [62].

Н.И. Прока отмечает, что «в аграрном секторе накоплен огромный ресурсный потенциал, который пока далеко не эффективно используется, о чем в первую очередь свидетельствует низкий уровень производительности труда» [69].

По нашему мнению, под человеческим капиталом в сельском хозяйстве следует понимать сформированный и накопленный человеком запас здоровья, знаний, умений, квалификации, управленческие и предпринимательские способности, сформированные традиции и приобретенный опыт ведения сельского хозяйства, а также среда его производственной, трудовой и других видов деятельности, обеспечивающие эффективные результаты человеческой деятельности [49].

Специфика сельского хозяйства предъявляет особые требования к структуре человеческого капитала. По нашему мнению, к элементам человеческого капитала в сельском хозяйстве необходимо добавить такие, как опыт ведения личного подсобного хозяйства, выносливость, состояние физического, эмоционального и психического здоровья, уровень национальной культуры и традиций сельской местности (рисунок 2).

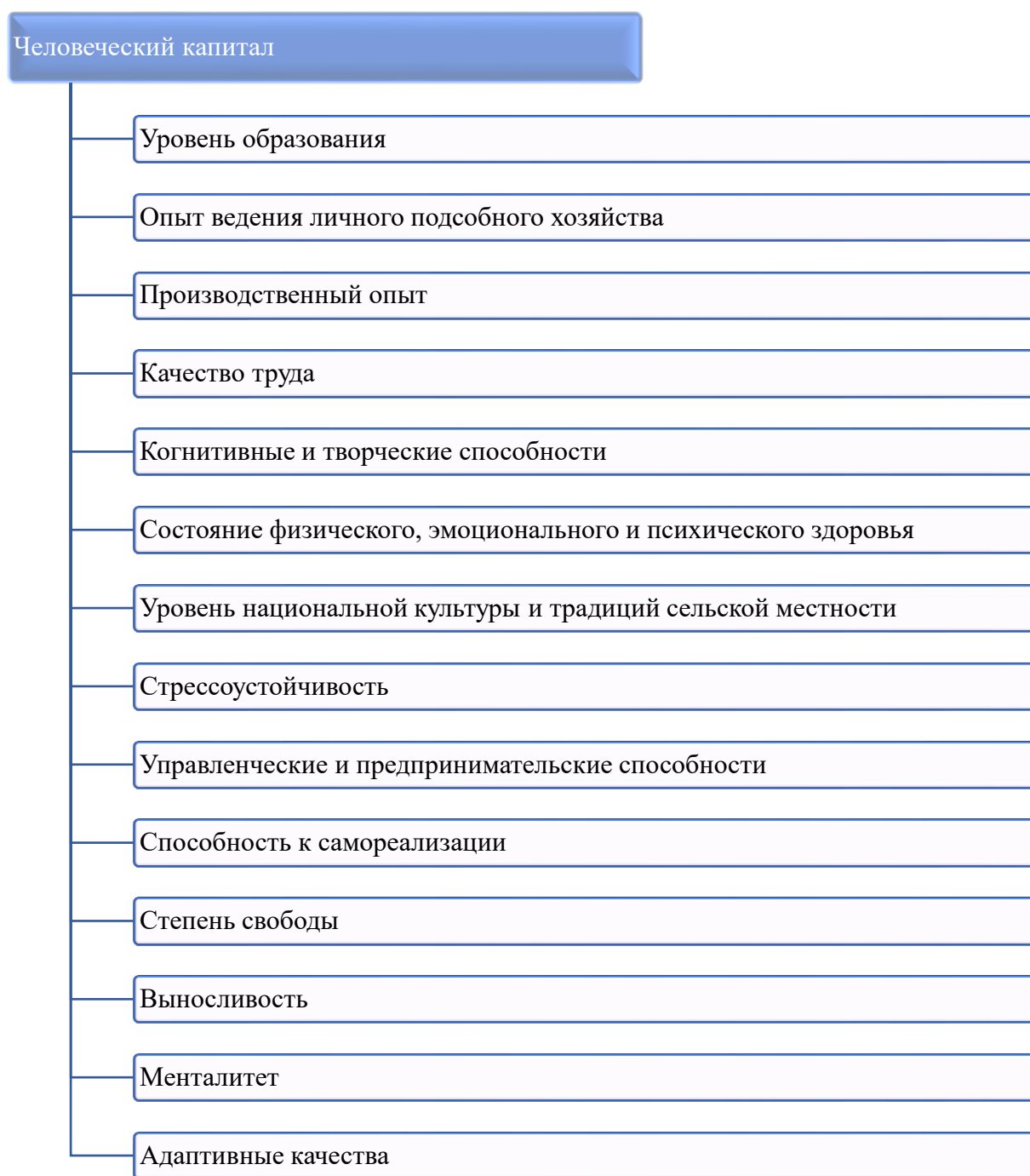


Рисунок 2 – Структурные элементы человеческого капитала
в сельском хозяйстве

Роль государства в формировании и развитии человеческого капитала в сельском хозяйстве является крайне важной. Именно человеческий капитал обеспечивает продовольственную безопасность страны и инновационное развитие экономики, поэтому сельское хозяйство, как никакая другая отрасль, нуждается в эффективных мерах государственной поддержки.

Подтверждая значимость государства, А.В. Козлов пишет, что «если в других отраслях экономики отсутствие государственного регулирования не столь сильно сказывается на их конкурентоспособности, то для сельского хозяйства оно становится важнейшим условием решения задач обеспечения продовольственной безопасности страны при переходе на инновационную модель развития отрасли» [39].

Сельское хозяйство является одновременно производственной отраслью и сферой жизнедеятельности сельского населения. В связи с этим в основные функции государства должны входить сохранение сельскохозяйственного производства, поддержание уровня жизни сельского населения, обеспечение инфраструктуры села.

В своем научном труде О.Б. Дигилина, А.П. Трутнев и А.С. Филиппов рассматривают основные функции государства в сфере воспроизводства человеческого капитала:

- разработка государственной политики в сфере воспроизводства человеческого капитала на федеральном и региональном уровнях, включающей в себя создание эффективных механизмов финансирования социальной сферы, повышение ответственности работодателей в решении социальных проблем, запрет арендных отношений между работником и работодателем на рынке труда, одинаковый доступ всего населения к услугам образования и здравоохранения, продуманную миграционную политику;

- осуществление соответствующего законодательного и административного регулирования процессов воспроизводства человеческого капитала в рамках выработанной государственной политики;

- привлечение в сферу воспроизводства человеческого капитала негосударственных предприятий и учреждений, институтов гражданского общества, создание им благоприятных условий деятельности, поощрение всяческих гражданских инициатив, направленных на повышение качества рабочей силы;

– координация деятельности населения, негосударственных и государственных предприятий и представляющих их интересы союзов и ассоциаций в рамках институтов социального партнерства, обеспечивающих устойчивые, эффективные связи между работодателями, образовательными учреждениями и населением и, соответственно, быструю адаптацию трудовой сферы к изменениям в экономике [22].

Эффективность человеческого капитала в сельском хозяйстве определяется тремя взаимосвязанными компонентами:

- 1) достаточный уровень инвестирования системы здравоохранения в сельской местности и образования специалистов сельского хозяйства;
- 2) накопление человеком потенциала производственных возможностей и их дальнейшая эффективная реализация;
- 3) формирование социальной инфраструктуры сельской местности;
- 4) обеспечение повышения уровня доходов в сельском хозяйстве;
- 5) обеспечение эффективности производства, производительности труда, которые зависят от соблюдения трудовых прав работника, развития человеческих трудовых ресурсов.

Таким образом, государственная поддержка формирования и развития человеческого капитала в сельском хозяйстве должна быть направлена на обеспечение высокого уровня качества жизни сельских жителей, подготовку высококвалифицированных кадров, повышение значимости сельскохозяйственного труда, привлечение специалистов сельского хозяйства в сельскую местность, повышение уровня доходов работников сельского хозяйства, создание социальной инфраструктуры сельской местности, обеспечение занятости сельского населения, улучшение условий труда, повышение культуры сельскохозяйственного производства.

1.2 Концептуальный подход и принципы государственной поддержки формирования и развития человеческого капитала в сельском хозяйстве

Основными тенденциями современного развития мировой экономики являются цифровизация и глобализация. Это предъявляет новые требования к формированию и развитию человеческого капитала. Цифровые технологии оказывают большое влияние на все стороны жизнедеятельности людей, требуя быстрого принятия решений, анализа большого количества информации и соответствующего современным технологиям уровня образования. Новейшие информационные разработки и цифровые технологии формируют у человека новые способности, знания и умения, которые обеспечат конкурентоспособность в быстроменяющихся условиях внешней среды. Учитывая современные условия, необходимо формировать новые подходы к системе образования, переподготовки и повышения квалификации.

В своем приветственном обращении к участникам и гостям IX Гайдаровского форума В.В. Путин в 2018 г. сказал: «Сегодня всё более важным, решающим фактором лидерства, конкурентоспособности и успеха компаний и государств становятся знания и компетенции, способность генерировать и быстро осваивать прорывные технологии, создавать максимально широкие возможности для реализации таланта, потенциала каждого человека. И не случайно в центре внимания нынешнего форума – такие темы, как образование и подготовка кадров, цифровизация всех сфер жизни, внедрение государственных услуг и сервисов, удобных и комфортных для людей и бизнеса» [70].

Глобализация порождает, с одной стороны, свободное перемещение человеческого капитала, как физически, так и виртуально, посредством сети Интернет. Причем для России эта тенденция носит отрицательный характер, т.к. движение человеческого капитала происходит в большинстве случаев из России, порождая большую «утечку мозгов». Это обусловлено

неспособностью государства обеспечить необходимый уровень социальной инфраструктуры, особенно в сельской местности. С другой стороны, глобализация повышает возможности применения новых форм, способов и средств формирования и развития человеческого капитала, что, несомненно, является положительным моментом.

Таким образом, человеческий капитал в современных условиях занимает ведущую роль в экономике, являясь основным активом государства. «Не человек вообще, а человек, обладающий профессиональными компетенциями в области новых технологий, умеющий исследовать, умеющий внедрять новое, умеющий совершенствовать старое. Это может быть и не один человек, а группа людей, умеющих объединять и активизировать компетенции личностей в единый коллективный интеллект. Поэтому необходимо формировать новую инновационную, ориентированную на коллективную деятельность среду, погружать в нее человека со школьной скамьи. Этим должны заниматься все уровни системы образования, все субъекты экономики, все регионы, т. е. должно создаваться «умное общество», которое будет использовать современные информационные и цифровые технологии как для снижения ручного труда и повышения доли интеллектуальной деятельности, так и для формирования гуманистической, человеко-ориентированной среды» [51].

Нельзя не согласиться с мнением В.В. Лукина, что «в меняющихся экономических условиях возрастает роль профессионально-личностных качеств специалиста, обеспечивающих конкурентоспособность на рынке труда, успешность профессиональной самореализации, построение карьеры, общей компетентности, мобильности, высокой работоспособности, инициативы, трудолюбия» [50].

В настоящее время в сельской местности наблюдаются острая нехватка кадров, отток населения в города, нежелание молодежи жить и работать на селе из-за тяжелых социально-бытовых условий. Данные обстоятельства на фоне общих неблагоприятных демографических процессов в России привели к сокращению и старению кадров на селе. Вместе с тем в условиях общей

цифровизации экономики существует необходимость совершенствования аграрного производства и, как следствие, возрастает нужда в квалифицированных кадрах. Это требует принятия мер по формированию и развитию человеческого капитала в сельском хозяйстве, по привлечению и закреплению кадров, в том числе молодых специалистов, обладающих соответствующими знаниями, владеющих современной техникой и технологиями. Все это, в свою очередь, требует уточнения направлений государственной поддержки формирования и развития человеческого капитала в сельском хозяйстве, которое происходит под воздействием большого количества факторов, таких как социальные, культурные, мировоззренческие, экономические, политические, технологические, демографические.

Сельскохозяйственное производство обладает рядом особенностей, оказывающих неблагоприятное воздействие на развитие сельского хозяйства. Основными являются: сезонность производства и большая зависимость от природно-климатических факторов, низкая материальная заинтересованность работников, низкий уровень оплаты труда, слабо развитая социальная инфраструктура, следовательно, сельское хозяйство нуждается в эффективных мерах государственной поддержки.

Говоря о государственной поддержке, необходимо понимать, что под ней подразумевается. С.А. Шелковников, рассматривая вопросы государственной поддержки, дает следующее определение: «Комплекс социально-экономических, законодательно-правовых и организационных мер, осуществляемых государством, направленных на устойчивое развитие аграрного производства и сельских территорий и обеспечивающих продовольственную независимость, безопасность и улучшение обеспечения населения продовольствием, а пищевой промышленности – сырьем» [108].

С точки зрения М.А. Коробейникова, государственное регулирование экономических процессов определяется самой сущностью государства: «Государство с момента возникновения в силу своего предназначения как института, призванного выражать и реализовывать всеобщую волю всего

населения и его интересы, наряду с комплексом других выполняет также ряд социальных и экономических функций» [9].

Заслуживает внимания трактовка понятия «государственная поддержка формирования человеческого капитала в сельском хозяйстве», данная И.Г. Кузнецовой. Под ней она предлагает понимать «создание условий со стороны органов государственной власти и муниципального управления по развитию современной социальной среды в сельской местности и стимулированию обеспечения сельхозтоваропроизводителей необходимыми работниками путем компенсации части затрат на их подготовку в образовательных учреждениях, в том числе по нескольким направлениям, переподготовку и повышение квалификации, а также их закрепление в организациях с учетом уровня прибыльности и удаленности от регионального центра» [47].

Большинство ученых считают государство основным источником формирования и развития человеческого капитала в сельском хозяйстве. Обеспечить рост эффективности сельскохозяйственного производства, используя современные инновационные и информационные технологии, возможно только благодаря подготовке и привлечению в сельскую местность высококвалифицированных кадров.

Однако главной причиной, препятствующей формированию и развитию человеческого капитала в сельском хозяйстве, является низкий уровень развития социальной инфраструктуры, решение которой невозможно без прямого участия государства.

Ухудшение качественного и количественного состава человеческого капитала в сельском хозяйстве обусловлено комплексом неблагоприятных факторов. К числу основных проблем, на решение которых должна быть направлена реализация мероприятий государственной поддержки, следует отнести следующие:

- снижение уровня жизни населения;
- низкий уровень заработной платы;
- падение престижности сельских профессий;

- низкий уровень обеспеченности жильем;
- ухудшение условий труда и отдыха;
- низкий уровень обеспеченности учебными организациями;
- низкий уровень материально-технического состояния здравоохранения;
- низкое качество автодорожного покрытия и недостаточный уровень обеспеченности сельских районов автомобильными дорогами;
- нестабильность экономической ситуации в отрасли.

Решению проблем улучшения качественного и количественного состава человеческого капитала в сельском хозяйстве способствуют разработанные государственные программы поддержки сельскохозяйственных товаропроизводителей и сельского хозяйства в целом.

В соответствии с «Прогнозом долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года», утвержденным постановлением Правительства РФ от 11 ноября 2015 г. №1218, в числе прочих основными задачами являются: повышение качества жизни сельского населения, повышение качества человеческого капитала, модернизация транспортной системы [67].

Прогнозом предусматривается рост расходов на человеческий капитал. Так, консервативный вариант развития предполагает увеличение расходов на образование с 4,9% в 2011-2015 гг. до 5,9% к ВВП, а инновационный до 7% к ВВП в 2026-2030 гг., в таких же размерах планируются расходы на здравоохранение. Обеспечиваться данный рост будет в основном за счет государственных расходов: 4,8 и 5,3% к ВВП соответственно при консервативном и инновационном сценариях развития [67].

Действующая Госпрограмма развития сельского хозяйства на 2013-2020 гг., продленная Постановлением Кабинета министров от 8 февраля 2019 г. до 2025 г., включает меры государственной поддержки.

Федеральная целевая программа «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014-2017 годы и на период до 2020 года», утвержденная

постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июля 2013 г. №598, включает реализацию следующих задач:

- удовлетворение потребностей сельского населения, в том числе молодых семей и молодых специалистов, в благоустроенном жилье;
- повышение уровня комплексного обустройства населенных пунктов, расположенных в сельской местности, объектами социальной, инженерной инфраструктуры и автомобильными дорогами общего пользования с твердым покрытием, ведущими от сети автомобильных дорог общего пользования к ближайшим общественно значимым объектам сельских населенных пунктов, а также к объектам производства и переработки сельскохозяйственной продукции;
- концентрацию ресурсов, направляемых на комплексное обустройство объектами социальной и инженерной инфраструктуры населенных пунктов, расположенных в сельской местности;
- грантовую поддержку местных инициатив граждан, проживающих в сельской местности;
- поощрение и популяризацию достижений в сфере развития сельских территорий [98].

Разработанная и утвержденная в 2014 г. государственная программа «Развитие сельского хозяйства и регулируемых рынков в Томской области» со сроком реализации 2015-2022 гг. основной целью ставит повышение конкурентоспособности сельскохозяйственной продукции и регулируемых рынков, устойчивое развитие сельских территорий Томской области.

Основными задачами государственной программы являются:

1. Создание конкурентоспособного, инвестиционно привлекательного сельскохозяйственного производства в Томской области.
2. Повышение уровня и качества жизни сельского населения, создание комфортных условий жизнедеятельности в сельской местности.
3. Защита прав, законных интересов граждан, субъектов предпринимательства при осуществлении отдельных видов деятельности.

4. Создание условий для устойчивого роста сельскохозяйственного производства и плодородия почв средствами комплексной мелиорации, повышение потенциала мелиорируемых земель.

5. Развитие эффективной многоуровневой системы сельскохозяйственной кооперации [17].

Индикаторами выполнения задачи повышения уровня и качества жизни сельского населения, создания комфортных условий жизнедеятельности в сельской местности определены следующие показатели:

- среднемесячная заработная плата работников сельского хозяйства (без субъектов малого предпринимательства); плановые значения показателя в 2020 г. – 32314,4 руб., к 2022 – 36140,9 руб.;

- среднемесячная заработная плата работников сельского хозяйства (без субъектов малого предпринимательства) по отношению к среднемесячной номинальной начисленной заработной плате в регионе по полному кругу предприятий (72,22 и 72,24% соответственно в 2020 и 2022 гг.);

- количество семей, улучшивших жилищные условия (прогнозные значения 65 единиц к 2020-2022 гг.) [17].

В рамках государственной программы «Развитие сельского хозяйства и регулируемых рынков в Томской области» утверждена подпрограмма «Устойчивое развитие сельских территорий Томской области». Данное направление предполагает следующие виды и размеры государственной поддержки в Томской области на 2020 г.:

- субсидии на улучшение жилищных условий граждан, проживающих в сельской местности, в том числе молодых семей и молодых специалистов (в размере 63969 тыс. руб.);

- субсидии на комплексное обустройство объектами социальной и инженерной инфраструктуры населенных пунктов, расположенных в сельской местности: на развитие водоснабжения и (или) газификации (в размере 43973 тыс. руб.);

- субсидии на комплексное обустройство объектами социальной и инженерной инфраструктуры населенных пунктов, расположенных в сельской местности: на реализацию проектов комплексного обустройства площадок под компактную жилищную застройку (в размере 26131 тыс. руб.);

- субсидии на грантовую поддержку местных инициатив граждан, проживающих в сельской местности (в размере 2044 тыс. руб.) [17].

Предусмотренные программой «Устойчивое развитие сельских территорий Томской области» направления и объемы государственной поддержки не позволяют комплексно решить проблемы развития сельских территорий.

Согласно ведомственной целевой программе «Кадровое, консультационное и информационное обеспечение агропромышленного комплекса» на плановый период 2019 и 2020 гг., основными направлениями государственной поддержки Томской области являются:

- предоставление консультационной помощи и информационное обеспечение сельскохозяйственных организаций;

- подготовка, привлечение и закрепление квалифицированных кадров в АПК;

- стимулирование работников и организаций АПК к достижению высоких результатов деятельности;

- информационное обеспечение в области сельскохозяйственного производства;

- инновационное развитие агропромышленного комплекса [17].

С учетом всего вышесказанного будет разработана система управления на основе единства образовательной и кадровой политики на рынке труда с использованием информационных и цифровых технологий, которая будет осуществляться с помощью:

- предупреждения безработицы путем формирования у молодежи устойчивых мотиваций к труду, адекватного профессионального выбора, получения профессий, пользующихся повышенным спросом на рынке труда;

– отслеживания текущего состояния рынка труда и образования в режиме реального времени и оперативного принятия решения о происходящих процессах по вертикалям управленческих структур;

– формирования постоянных систем связи бизнеса, профессиональных организаций, занимающихся подготовкой кадров, с целью формирования единой государственной политики в данном контексте;

– создания и реализации методической системы, построенной на основе единства образовательной и кадровой политики в условиях многоуровневой информационно-цифровой образовательной среды [18].

Диссертантом представлен концептуальный подход государственной поддержки формирования и развития человеческого капитала в сельском хозяйстве региона, который заключается в положениях, направленных на создание благоприятных условий для увеличения доли высококвалифицированных агроспециалистов, а также привлечения и закрепления кадров в сельской местности (рисунок 3).

Основной целью подхода является государственная поддержка формирования и развития человеческого капитала в сельском хозяйстве Томской области.

Исходя из главной цели, сформулированы основные задачи государственной поддержки формирования человеческого капитала:

1. Создание базы данных по человеческому капиталу в сельском хозяйстве, что позволит осуществлять управление формированием и развитием трудовых ресурсов в отрасли путем отслеживания его движения, расстановки, размещения, повышения квалификации, миграции, потребности и т.п.

2. Подготовка кадров для осуществления цифровизации в АПК.

3. Повышение квалификации работников в передовых сельскохозяйственных организациях и перерабатывающих предприятиях.

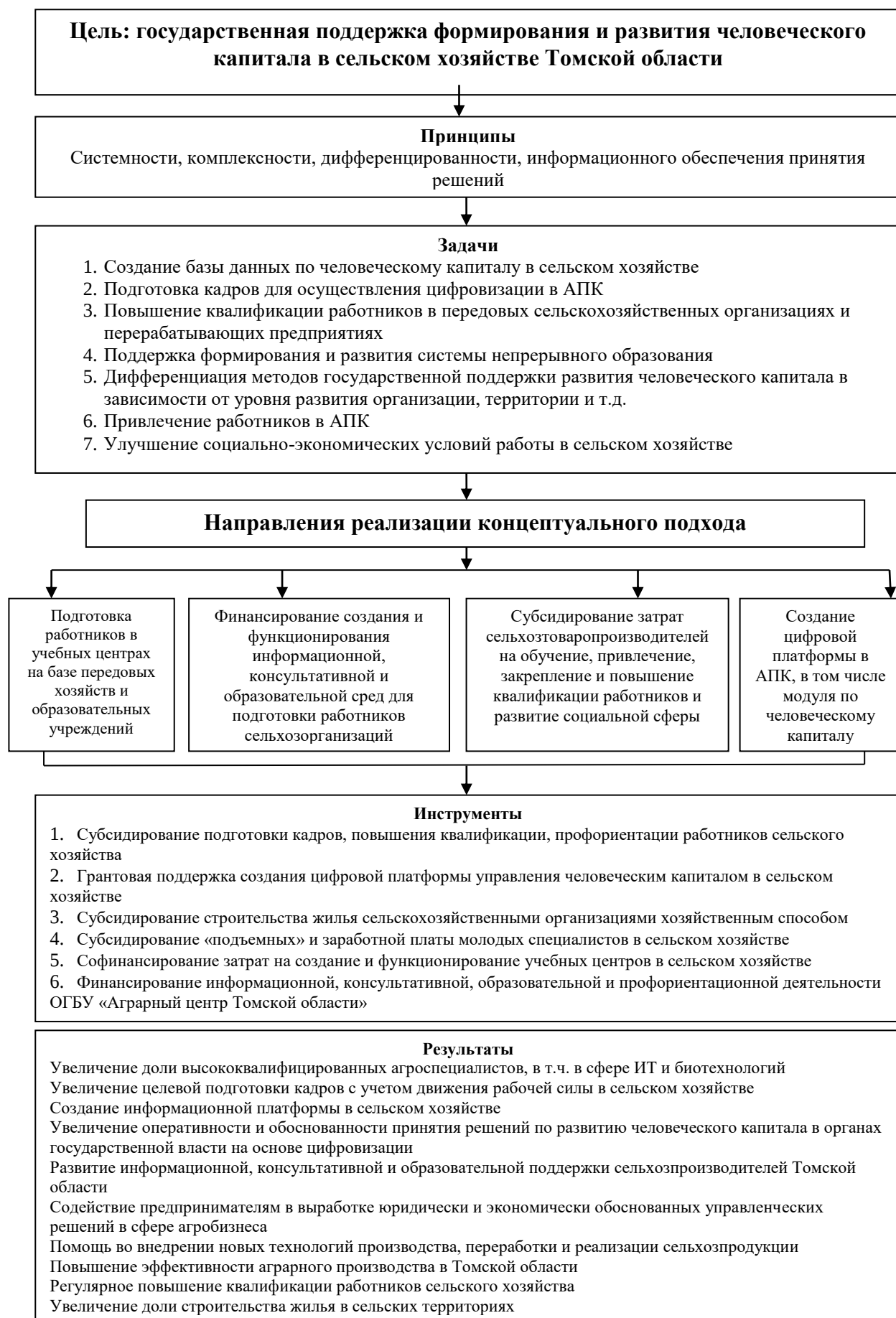


Рисунок 3 – Концептуальный подход к государственной поддержке формирования и развития человеческого капитала в сельском хозяйстве

4. Поддержка формирования и развития системы непрерывного образования.

5. Дифференциация методов государственной поддержки развития человеческого капитала в зависимости от уровня развития организации, территории и т.д.

6. Привлечение работников в АПК.

7. Улучшение социально-экономических условий работы в сельском хозяйстве.

В основе концептуального подхода лежат принципы системности, комплексности, дифференцированности, информационного обеспечения принятия решений.

Принцип системности заключается в том, что государственная поддержка формирования и развития человеческого капитала должна быть направлена на всестороннее развитие человеческого капитала как единой системы духовных, правовых и профессиональных качеств личности.

Комплексность состоит в создании соответствующих условий с применением всех мер и инструментов финансирования, организационно-правовой, консультационной и информационной поддержки формирования и развития человеческого капитала.

Принцип дифференцированности подразумевает, что при предоставлении государственной поддержки должен учитываться уровень развития человеческого капитала каждого индивида, организации, отрасли и территории.

Принцип информационного обеспечения принятия решений включает создание информационной системы учета развития трудовых ресурсов в организации, отрасли и территории с целью управления процессами ее движения.

Реализация рассмотренных принципов обеспечит благоприятные условия для развития человеческого капитала и мер его поддержки со стороны государства, через финансирование создания и функционирования

информационной, консультативной и образовательной сред для сельхозтоваропроизводителей, субсидирование затрат сельскохозяйственных товаропроизводителей на обучение, привлечение, закрепление и повышение квалификации работников, организацию учебных центров в сельском хозяйстве на базе передовых организаций с привлечением государства и заинтересованных сельхозтоваропроизводителей-работодателей.

Основными направлениями реализации концептуального подхода государственной поддержки формирования и развития человеческого капитала в сельском хозяйстве являются:

1. Финансирование создания и функционирования информационной, консультативной и образовательной сред для подготовки работников сельскохозяйственных организаций.

2. Подготовка работников в учебных центрах на базе передовых хозяйств и образовательных учреждений.

3. Субсидирование затрат сельхозтоваропроизводителей на обучение, привлечение, закрепление и повышение квалификации работников и развитие социальной сферы.

4. Создание цифровой платформы в АПК, в том числе модуля по человеческому капиталу.

В качестве инструментов реализации направлений концептуального подхода были определены следующие:

– субсидирование подготовки кадров, повышения квалификации, профориентации работников сельского хозяйства;

– грантовая поддержка создания цифровой платформы управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве;

– субсидирование строительства жилья сельскохозяйственными организациями хозяйственным способом;

– субсидирование «подъемных» и заработной платы молодых специалистов в сельском хозяйстве;

- софинансирование затрат на создание и функционирование учебных центров в сельском хозяйстве;

- финансирование информационной, консультативной, образовательной и профориентационной деятельности ОГБУ «Аграрный центр Томской области».

Реализация предложенных направлений государственной поддержки формирования и развития человеческого капитала будет способствовать дальнейшему развитию отрасли сельского хозяйства, повышению уровня образования работников, занятых в сельском хозяйстве, и улучшению качества жизни населения.

Ожидаемые результаты государственной поддержки формирования и развития человеческого капитала в сельском хозяйстве:

- увеличение доли высококвалифицированных агроспециалистов, в т.ч. в сфере ИТ и биотехнологий;

- увеличение целевой подготовки кадров с учетом движения рабочей силы;

- создание информационной платформы;

- увеличение оперативности и обоснованности принятия решений по развитию человеческого капитала в органах государственной власти на основе цифровизации;

- развитие информационной, консультативной и образовательной поддержки сельхозпроизводителей Томской области;

- содействие предпринимателям в выработке юридически и экономически обоснованных управленческих решений в сфере агробизнеса;

- помощь во внедрении новых технологий производства, переработки и реализации сельхозпродукции;

- повышение эффективности аграрного производства;

- регулярное повышение квалификации работников;

- увеличение доли строительства жилья на сельских территориях.

Таким образом, механизм государственной поддержки формирования и развития человеческого капитала включает большое количество экономических инструментов. Реализация концептуального подхода к государственной поддержке формирования и развития человеческого капитала будет способствовать повышению экономической эффективности сельского хозяйства, закреплению работников в сельской местности, улучшению уровня жизни.

2 ДИНАМИКА РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ЕГО ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

2.1 Анализ современного состояния и динамики развития сельского хозяйства области

Томскую область сложно назвать аграрным регионом. Большая часть ее занята лесами и болотами, а сельскохозяйственные угодья составляют менее 5% всей территории области. В сельском хозяйстве в основном развиты такие отрасли, как мясомолочное животноводство, звероводство, растениеводство (картофелеводство, овощеводство, выращивание зерновых культур). По сравнению с соседним регионом – Новосибирской областью, где имеется много крупных сельскохозяйственных предприятий, в Томской области получили развитие хозяйства всех категорий (сельскохозяйственные организации, крестьянские (фермерские) хозяйства и индивидуальные предприниматели, хозяйства населения), которые работают достаточно эффективно [85].

В стоимостном выражении производство продукции сельского хозяйства увеличилось в 2018 г. по отношению к 2014 г. на 26,6%, до 29423,9 млн руб. Наибольший вклад в рост стоимости произведенной продукции внесла продукция животноводства, которая увеличилась в 2018 г. по отношению к 2014 г. на 32,2%, до 20989,9 млн руб. (таблица 2).

В сельскохозяйственных организациях валовая продукция увеличилась на 36%, до 18104,8 млн руб., в т.ч. растениеводства – на 18,4%, животноводства – на 32,2%.

Наилучшую динамику показали крестьянские (фермерские) хозяйства – рост валовой продукции на 51,3%, в т.ч. по продукции растениеводства – на 44%, животноводства – на 63,6%.

Таблица 2 – Динамика производства продукции сельского хозяйства Томской области, млн руб.

Показатели	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2018 г. к 2014 г., %
Хозяйства всех категорий						
Продукция сельского хозяйства, всего	23 244,9	26 532,8	25 985,3	28 753,4	29 423,9	126,6
растениеводства	7 371,3	8 448,4	8 755,8	8 914,3	8 434	114,4
животноводства	15 873,70	18 084,40	17 229,50	19 839,00	20 989,90	132,2
Сельскохозяйственные организации						
Продукция сельского хозяйства, всего	13 310,00	15 341,60	14 133,3	17 014,4	18 104,8	136,0
растениеводства	2 740,50	3 268,40	3 657,60	3 605,90	3 243,50	118,4
животноводства	10 569,60	12 073,10	10 475,70	13 408,50	14 861,40	140,6
Хозяйства населения						
Продукция сельского хозяйства, всего	8 689,80	9 328,60	9 930,60	9 754,90	9 435,10	108,6
растениеводства	3 849,40	3 970,10	3 979,90	4 137,3	4 065,20	105,6
животноводства	4 840,40	5 358,50	5 950,70	5 617,6	5 369,80	110,9
Крестьянские (фермерские) хозяйства						
Продукция сельского хозяйства, всего	1 245,10	1 862,60	1 921,30	1 984,10	1 884,00	151,3
растениеводства	781,4	1 209,90	1 118,20	1 171,10	1 125,30	144,0
животноводства	463,7	652,7	803,1	813	758,7	163,6

Хозяйства населения показали небольшое увеличение валовой продукции сельского хозяйства – 8,6%, в т.ч. по продукции растениеводства – на 5,6%, животноводства – на 10,9%.

Несмотря на все имеющиеся проблемы, сельское хозяйство региона динамично и стабильно развивается, что и подтверждает рисунок 4. В период с 2007 по 2018 гг. рост валового производства продукции отрасли составил 2,6 раза, в 2018 г. данный показатель составил 30727,7 млн руб.

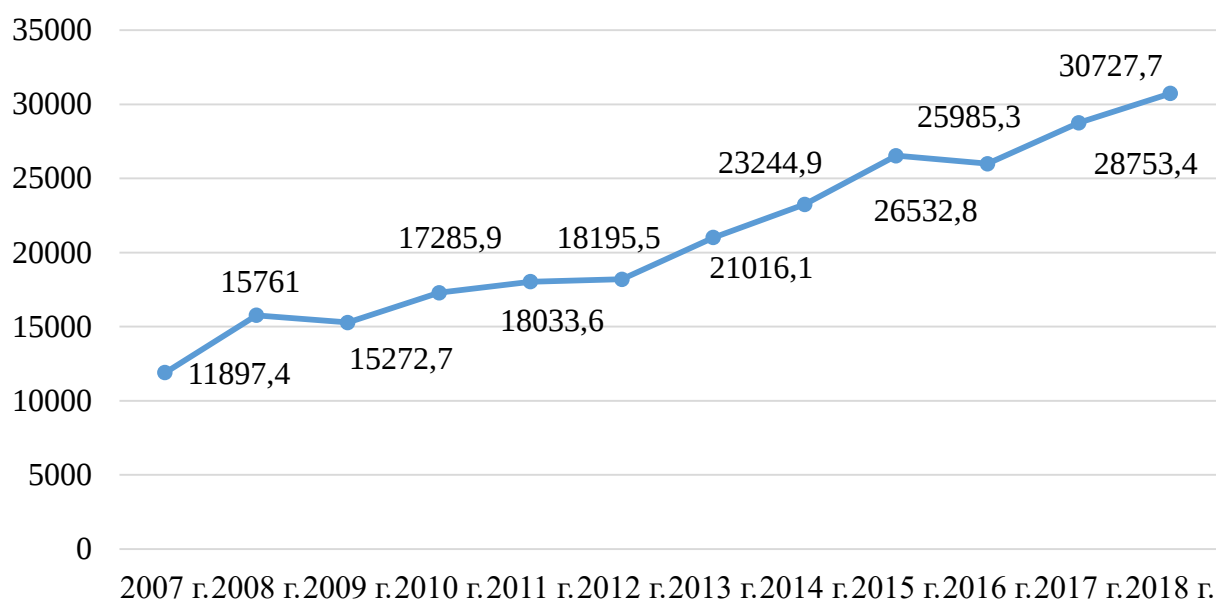


Рисунок 4 – Динамика производства продукции сельского хозяйства в хозяйствах всех категорий Томской области, млн руб.

Если рассматривать структуру производства продукции отрасли по категориям хозяйств, то соотношение выглядит следующим образом: около 60% производится в сельскохозяйственных организациях, 30 – в хозяйствах населения и оставшиеся 10% – в крестьянских (фермерских) хозяйствах и индивидуальными предпринимателями (рисунок 5).

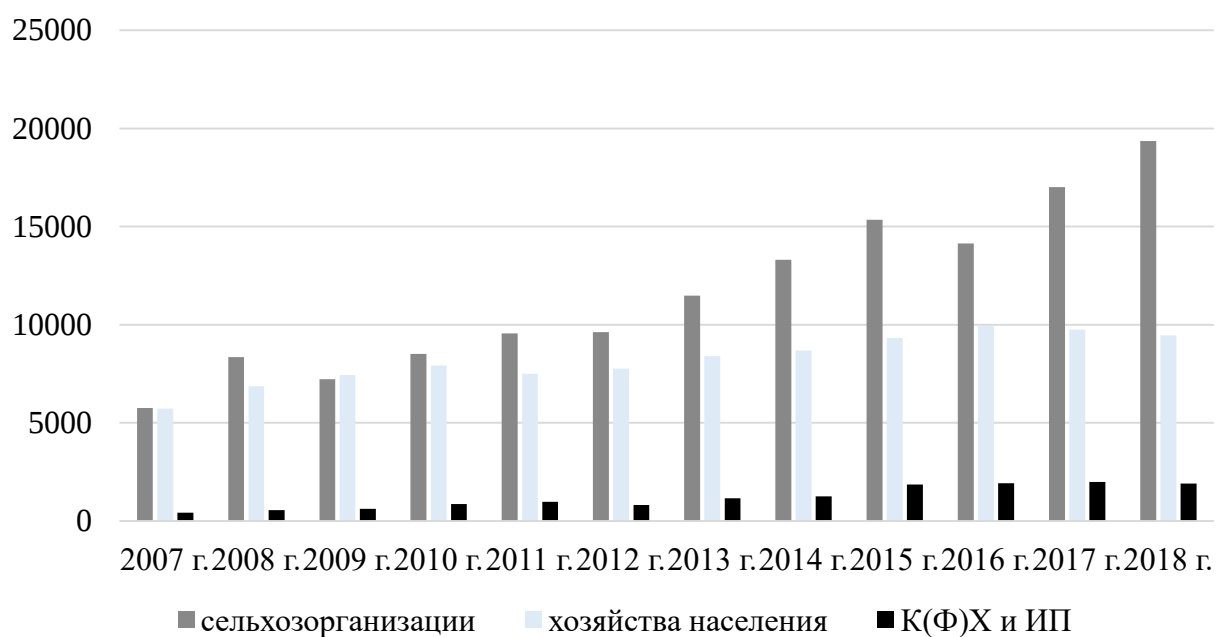


Рисунок 5 – Динамика производства продукции сельского хозяйства по категориям хозяйств в Томской области, млн руб.

Наибольший рост производства в период с 2007 по 2018 гг. показали крестьянские (фермерские) хозяйства – в 4,5 раза, до 1906,9 млн руб. в 2018 г. Рост производства продукции отрасли в сельскохозяйственных организациях составил 3,4 раза, до 19362,6 млн руб. В хозяйствах населения данный показатель составил 65%.

Животноводство – основная отрасль сельского хозяйства Томской области. При этом скотоводство характеризуется относительно невысокими объемами производства говядины и молока.

В таблице 3 представлено поголовье скота по категориям хозяйств на 1 января 2020 г.

Таблица 3 – Поголовье скота в Томской области на 1.01.2020 г., тыс. гол.

Вид скота	Сельскохозяйственные организации	Хозяйства населения	К(Ф)Х и ИП	Хозяйства всех категорий
Крупный рогатый скот	31,9	30,2	15,4	77,5
в т.ч. коровы	14,4	12,1	6,8	33,3
Свиньи	211	26,1	1,6	238,8
Овцы	0	20,3	5,1	25,4
Птица	4236,2	135,8	18,6	4390,6

В сельскохозяйственных организациях и хозяйствах население поголовье крупного рогатого скота практически одинаково и составляет 31,9 и 30,2 тыс. гол., соответственно. Птица в основном содержится в сельхозорганизациях – 4236,2 тыс. гол. в 2019 г.

Свиней выращивают в сельскохозяйственных организациях – 88%, в хозяйствах населения – 11%. Овец в сельхозорганизациях не выращивают, 80% их количества находятся в хозяйствах населения.

Таким образом, хозяйства населения являются значимыми субъектами сельского хозяйства, которые, так же как и сельскохозяйственные организации, вносят свой вклад в развитие отрасли Томской области.

На рисунке 6 представлена динамика производства мяса скота и птицы в живой массе в хозяйствах всех категорий Томской области.

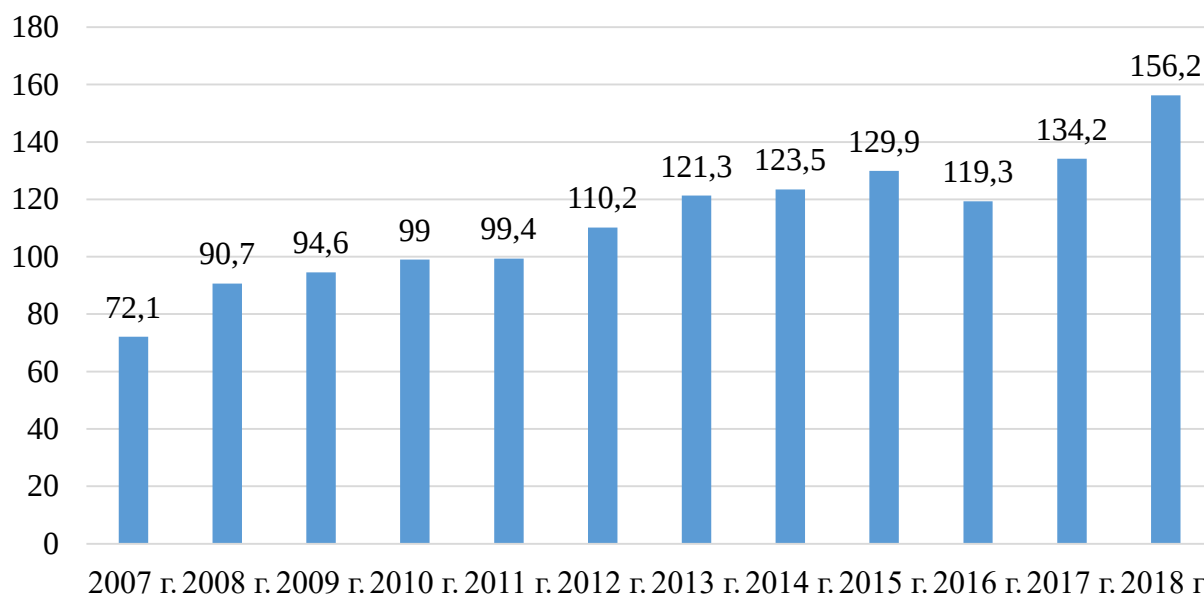


Рисунок 6 – Динамика производства мяса скота и птицы в живой массе, тыс. т

В период с 2007 по 2018 гг. производство мяса скота и птицы в хозяйствах всех категорий в регионе увеличилось в 2,1 раза и достигло 156,2 тыс. т, в 2018 г. 85% мяса производили сельскохозяйственные организации.

В структуре производства мяса преобладает мясо птицы – 55%, далее идет свинина – 39, говядина, телятина – 6 (рисунок 7).

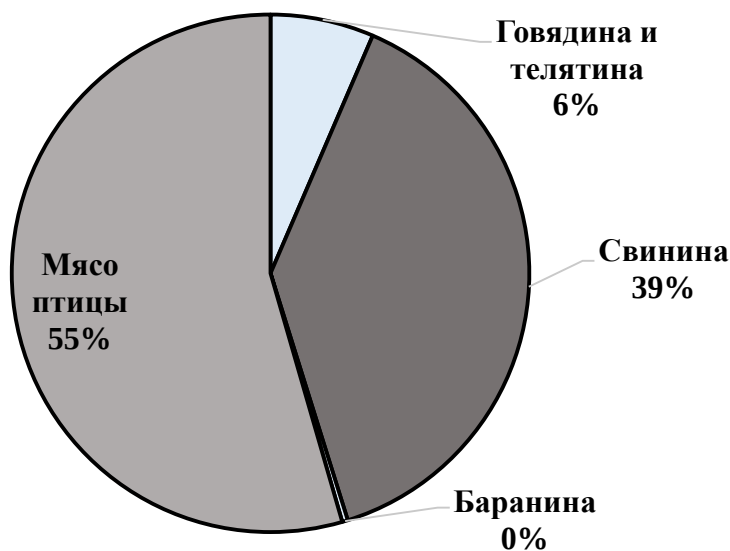


Рисунок 7 – Структура мясного производства в Томской области

В регионе наблюдается тенденция снижения производства молока и яиц (рисунок 8). Производство молока в 2007-2018 гг. сократилось на 15%, до 145,1 тыс. т. Резкое снижение производства произошло в 2012-2013 гг. Это объясняется устаревшей материально-технической базой сельхозтоваропроизводителей, замораживанием нескольких крупных инвестиционных проектов в связи с недофинансированием, и т.д.

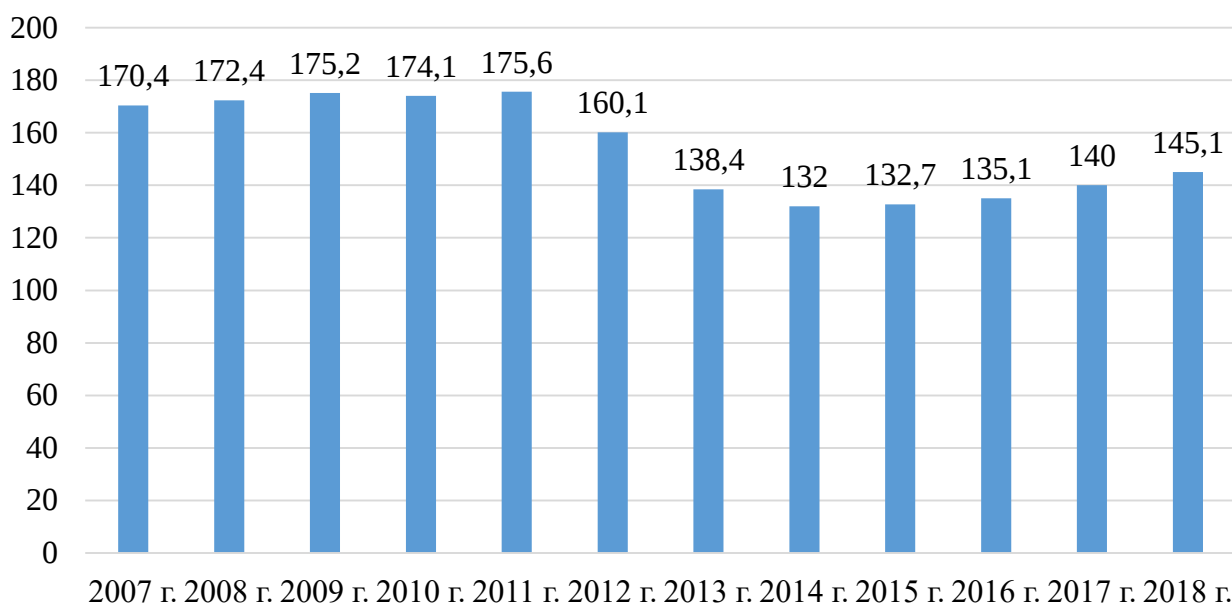


Рисунок 8 – Динамика производства молока в хозяйствах всех категорий, тыс. т

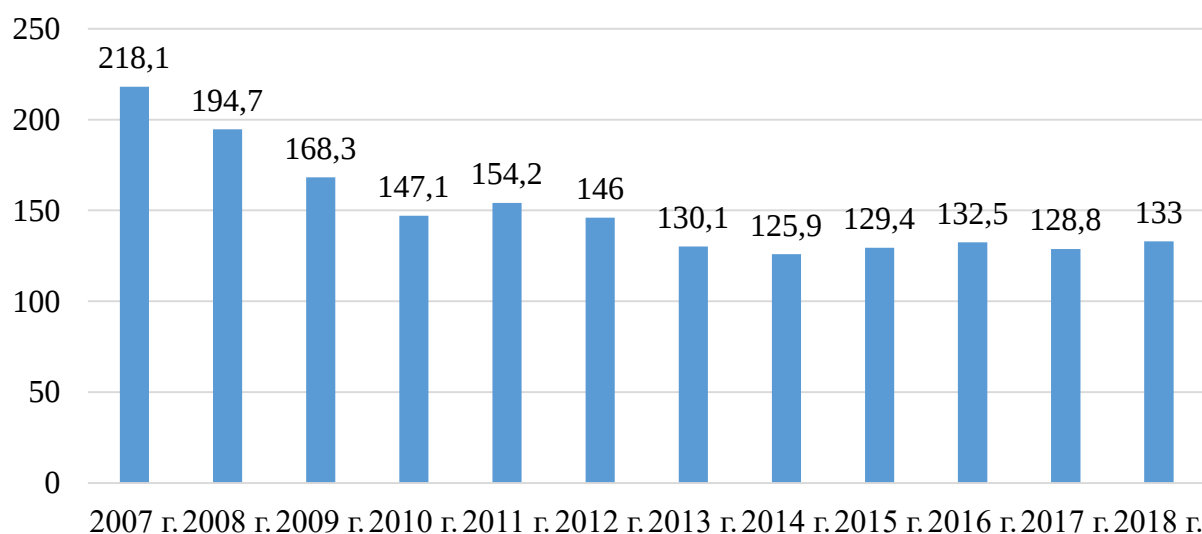


Рисунок 9 – Динамика производства яиц в хозяйствах всех категорий, млн шт.

Производство яиц также сократилось в исследуемый период на 39%, до 133 млн шт. в 2018 г. (рисунок 9).

Тенденция снижения объемов производства молока и яиц продолжилась и в 2019 г., в январе-декабре сократилось на 1 и 2,5% соответственно по отношению к аналогичному периоду 2018 г.

Растениеводство – важная отрасль агропромышленного комплекса Томской области, которая обеспечивает население продуктами питания, а животноводство – кормами.

Посевные площади в хозяйствах всех категорий в период с 2007 по 2018 гг. сократились на 15%, до 327,1 тыс. га (рисунок 10). Это, в первую очередь, связано с сокращением производства молочной продукции.

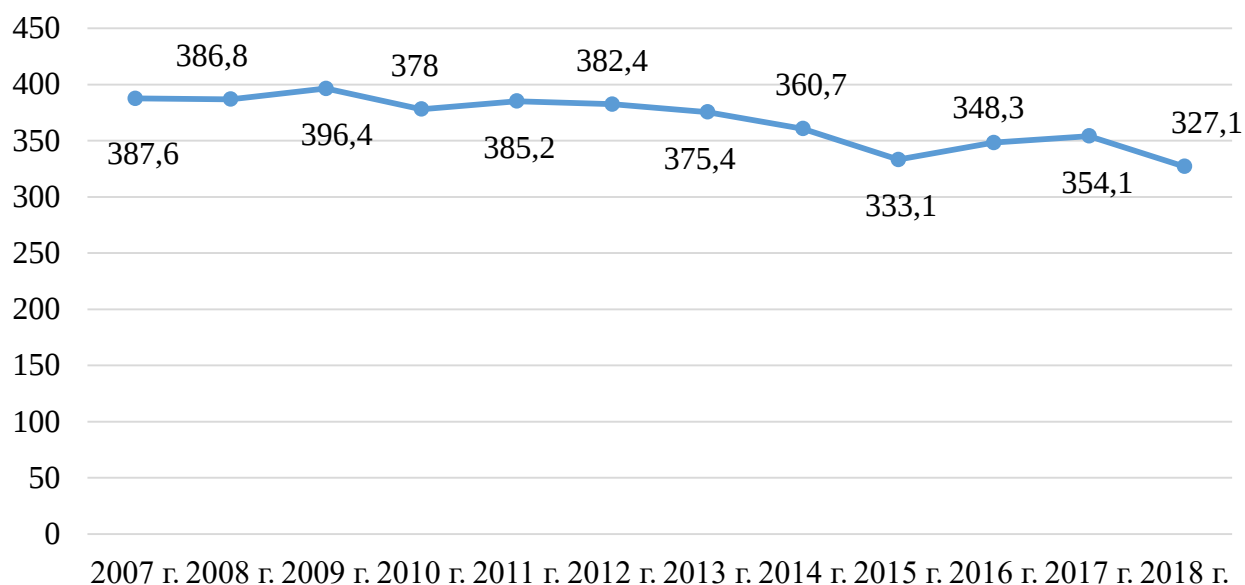


Рисунок 10 – Динамика посевных площадей в хозяйствах всех категорий, тыс. га

Структура посевной площади выглядит следующим образом (рисунок 11).

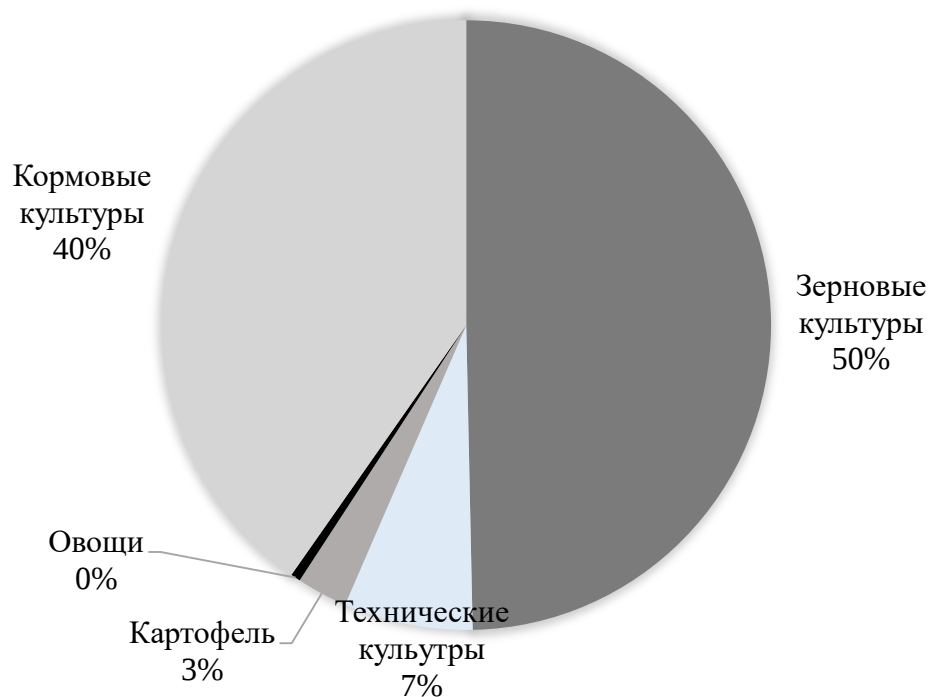


Рисунок 11 – Структура посевных площадей в хозяйствах всех категорий

По всем видам продукции растениеводства произошло снижение валового сбора (рисунок 12).

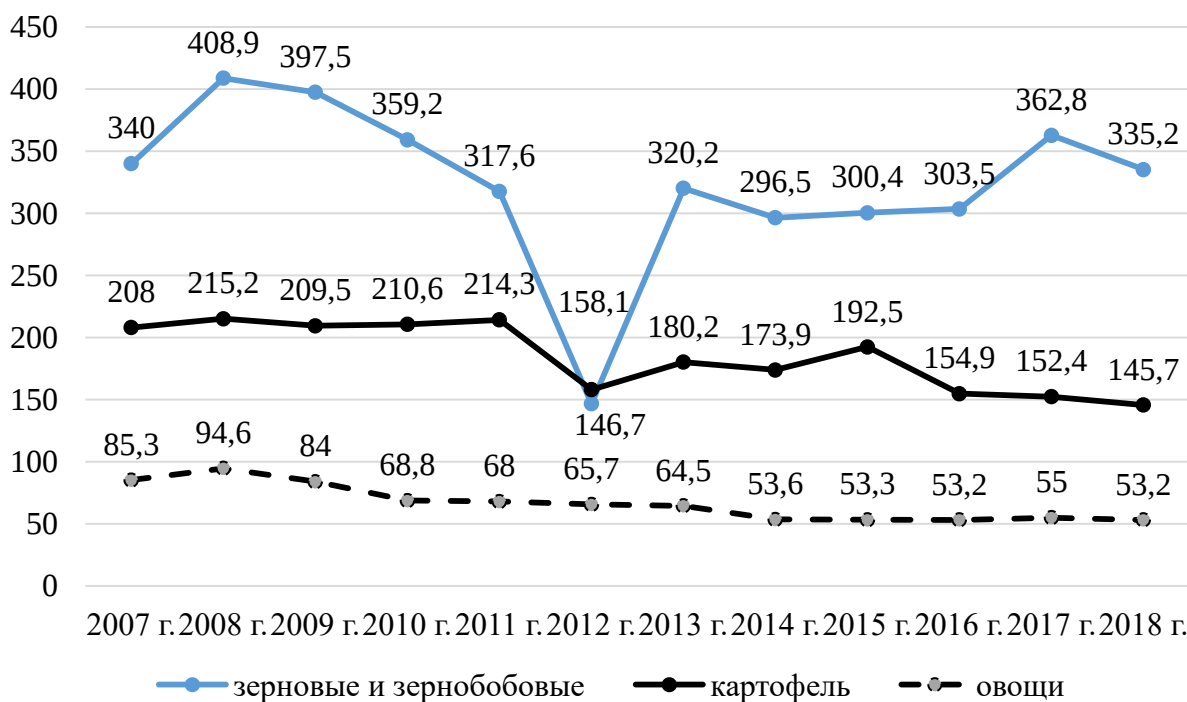


Рисунок 12 – Динамика валового сбора продукции растениеводства в хозяйствах всех категорий, тыс. т

Валовой сбор зерновых и зернобобовых культур в период с 2007 по 2018 гг. уменьшился на 1,5%. Наибольшее снижение произошло в 2012 г. – на 54%, что связано с неблагоприятными природно-климатическими условиями в этом году.

Валовой сбор картофеля в хозяйствах всех категорий в 2018 г. сократился по отношению к 2007 г. на 30%, до 145,7 тыс. т. Аналогичный показатель по овощам уменьшился на 38% в 2018 г. к 2007 г. и достиг значения 53,2 тыс. т.

Озимая и яровая пшеница занимает существенную долю в посевах зерновых культур, валовой сбор увеличился в период с 2014 г. по 2018 г. на 21,4%, до 210,2 тыс. т (таблица 4). Рост урожайности на 50-60% позволил компенсировать сокращение посевной площади в регионе.

Таблица 4 – Валовой сбор и урожайность отдельных зерновых и зернобобовых культур в хозяйствах всех категорий в массе после доработки

Культура	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2018 г. к 2014 г., %
Валовой сбор, тыс. т						
Пшеница озимая и яровая	173,2	201,1	192,3	225,0	210,2	121,4
Рожь озимая	14,5	10,7	-	-	-	-
Ячмень яровой	13,0	10,5	13,8	21,9	23,6	181,5
Овёс	84,5	62,4	70,5	79,4	68,4	80,9
Гречиха	-	-	0,8	2,5	1,9	-
Зернобобовые	8,6	12,7	12,5	19,0	17,7	205,8
Урожайность, ц/га убранной площади						
Пшеница:						
озимая	21,2	16,5	21,7	29,3	33,1	156,1
яровая	14,3	16,6	15,8	19,9	23,1	161,5
Рожь озимая	21,2	18,8	21,0	23,6	24,5	115,6
Ячмень	13,6	14,2	14,4	21,6	19,7	144,9
Овёс	13,2	11,8	15,4	16,8	17,7	134,1
Гречиха	-	-	-	11,5	11,2	-
Зернобобовые	13,2	16,4	17,8	20,2	20,7	156,8

В последние годы в Томской области перестали выращивать озимую рожь и начали сеять гречиху. Валовой сбор ярового ячменя увеличился на 81,5%, до 23,6 тыс. т.

Как специфическую черту АПК Томской области можно отметить, с одной стороны, наличие крупных предприятий по производству мяса птицы и свинины, а с другой – развитие малых форм хозяйствования, в том числе за счет активной реализации в области программ государственной поддержки разных уровней [82].

В настоящее время в условиях инновационного вектора развития общества основным ресурсом становится мобильный и высококвалифицированный человеческий капитал.

В сельском хозяйстве Томской области существует ряд факторов, общих для сельскохозяйственного производства, которые характерны и для других регионов России. Среди них можно выделить объективные:

- сезонность аграрного труда и неформальная занятость;
- размещение сельскохозяйственного производства в сельских территориях;
- низкотехнологичное производство с высокой долей ручного труда.

Велико также влияние факторов субъективного характера:

- отсутствие системы планирования кадров для АПК и сельских территорий;
- дотационность отрасли и низкая заработная плата;
- заниженные требования работодателей к количеству специалистов и уровню их образования и отсутствие мотивации к инвестициям в его повышение;
- низкий уровень профессионального образования специалистов, дефицит кадров;
- непрестижность аграрных профессий и специальностей;
- миграционный отток, старение населения и, как следствие, низкая занятость в сельских территориях [76].

2.2 Факторы развития человеческого капитала в сельском хозяйстве

Сельские поселения Томской области включают в себя в среднем 4-7 небольших населенных пунктов; при этом 20% сельских поселений состоят из 1-2 сравнительно крупных населенных пунктов. Только 13% сельских поселений имеют население по 500 жителей и менее; остальные поселения крупнее. Убыль населения неравномерно распределяется также по сельским поселениям области: в некоторых поселениях за последние 5 лет численность его сократилась на 30-35%.

В будущем, скорее всего, и дальше будет происходить сокращение числа сельских жителей, особенно молодежи. Будет расти число жителей преклонного возраста, а в итоге – сокращение численности трудоспособного населения.

Численность занятых в сельском хозяйстве Томской области составляет 11164 человека, в т.ч. руководители и специалисты – 1697, рабочие и служащие – 6460, главы и работники фермерских хозяйств – 3007 человек.

В приложении 1 представлен кадровый состав работников, замещающих должности руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций по состоянию на 1 января 2019 г.

Наибольший удельный вес занятых рабочих массовых профессий в сельском хозяйстве области приходится на работников животноводства, что объективно объясняется отраслевой специализацией сельскохозяйственных предприятий области. В отличие от структуры занятости руководителей и специалистов среди рабочих массовых профессий молодых рабочих больше занято в обслуживающих производствах и переработке сельскохозяйственной продукции [81].

Таблица 5 – Структура занятости рабочих массовых профессий в сельском хозяйстве Томской области в 2018 г. в разрезе производств, %

Профессия	Всего работающих	Доля молодежи
Рабочие, обслуживающие сельскохозяйственное производство	2	20
Рабочие пищевой промышленности	1	13
Рабочие растениеводства	16	13
Рабочие животноводства	4	16
Рабочие, занятые в переработке сельскохозяйственной продукции	26	28
Другие рабочие, занятые в сельском хозяйстве	26	28

Наибольший удельный вес в структуре занятых в сельском хозяйстве региона принадлежит руководителям – 27%, ветеринары, агрономы и зоотехники – 19, бухгалтеры и экономисты – 18 (рисунок 13). При этом доля молодежи среди руководителей лишь 7%, среди ветеринаров, агрономов и зоотехников – 27, бухгалтеров и экономистов – 23.



Рисунок 13 – Структура занятости в сельском хозяйстве Томской области

Наибольший удельный вес молодежи (29%) – среди специалистов по снабжению, сбыту, ИТ кадрам, охране труда, юристов и экологов (рисунок 14).

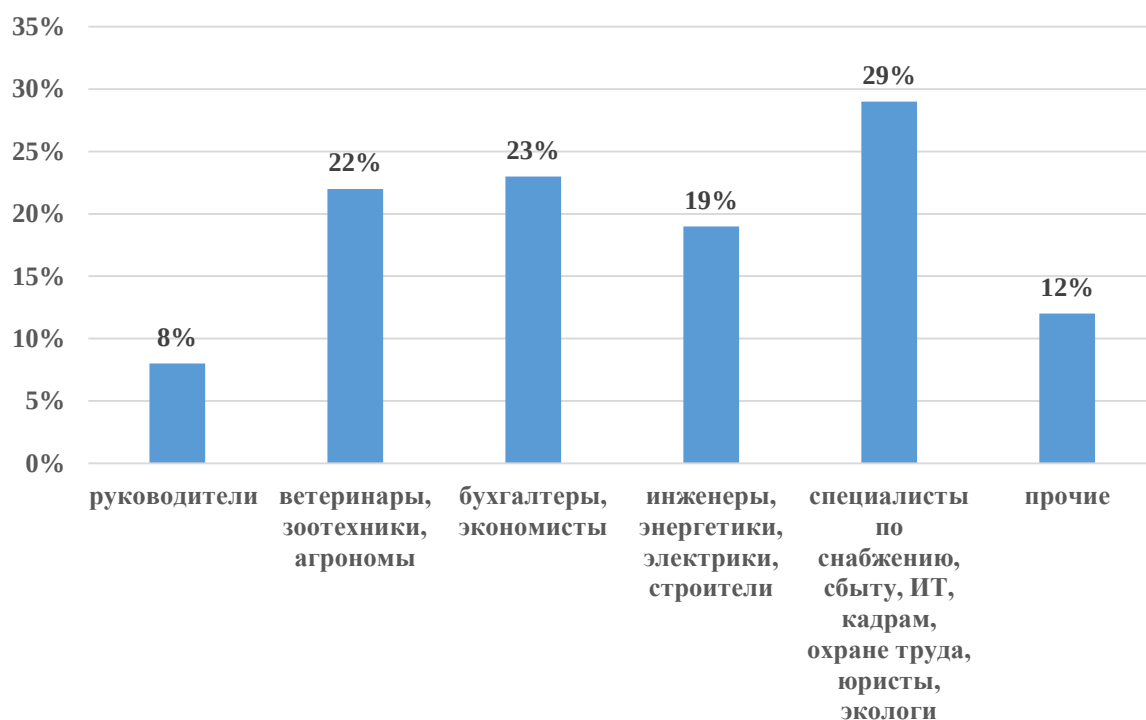


Рисунок 14 – Доля молодежи среди работников сельского хозяйства

В таблице 6 представлена возрастная структура занятых в сельском хозяйстве Томской области в 2018 г. Наибольшая доля лиц пенсионного возраста среди специалистов по охране труда (14%), по управлению персоналом (14%), бухгалтеров (13%), руководителей (12%) и агрономов (12%).

Представленные данные свидетельствуют о том, что проблема старения кадров особенно остро стоит перед руководящим составом сельскохозяйственных предприятий области. Через несколько лет эта проблема усугубится, поэтому ее надо решать безотлагательно.

Таблица 6 – Возрастная структура занятых в сельском хозяйстве руководителей и специалистов в 2018 г., %

Должность	Доля молодежи до 30 лет	Доля лиц пенсионного возраста	Доля лиц от 30 лет до пенсионного возраста
Руководители	8	12	80
Агрономы	33	12	55
Зоотехники и специалисты по воспроизводству стада	22	6	72
Ветеринарные специалисты	30	3	67
Энергетики и электрики	21	8	71
Инженерно-технические специалисты	19	11	70
Специалисты по охране труда	14	14	72
Строители	35	5	60
Экономисты	39	5	56
Бухгалтера	22	13	65
Специалисты по управлению персоналом	24	14	62
Специалисты по маркетингу, снабжению, сбыту	28	5	67
ИТ-специалисты	46	-	54
Юристы	44	-	56
Экологи	46	-	54
Прочие	12	8	80

Если рассматривать структуру занятых в сельскохозяйственном производстве региона по категориям, то получается следующее соотношение: 4473 человека – рабочие и служащие крупных сельскохозяйственных организаций, 1635 – малых, 3203 – работники микропредприятий, фермерских хозяйств (рисунок 15).

По состоянию на 1 января 2019 г. в Томской области числилось 1784 работника, занимающих должности руководителей и специалистов, из них только 51% имеют высшее образование (рисунок 16).

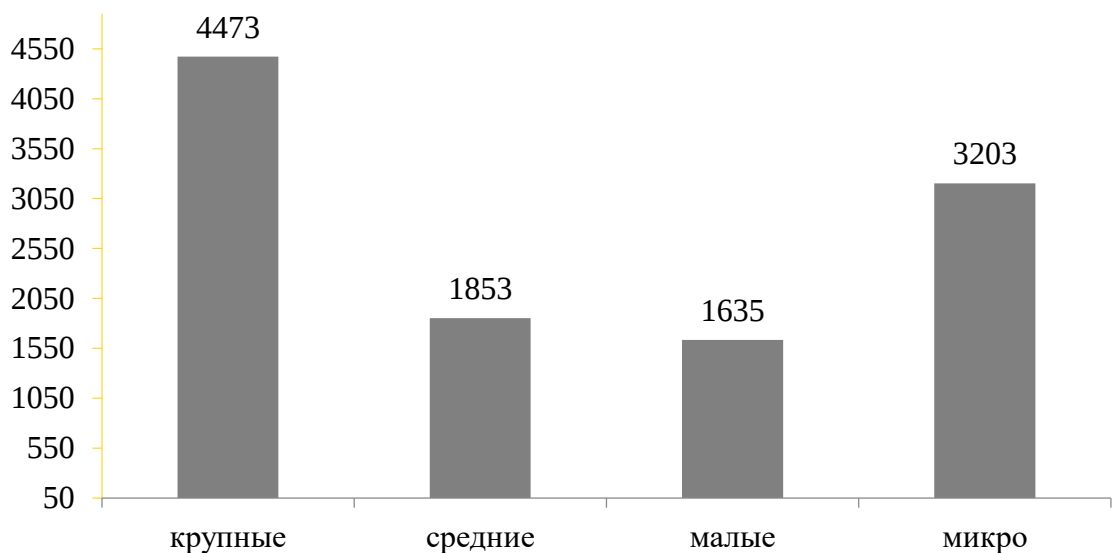


Рисунок 15 – Численность и состав работников, занятых в сельском хозяйстве

Если сравнивать с предыдущим периодом, то численность руководителей сельхозорганизаций осталась на прежнем уровне, но увеличился удельный вес руководителей с высшим образованием.

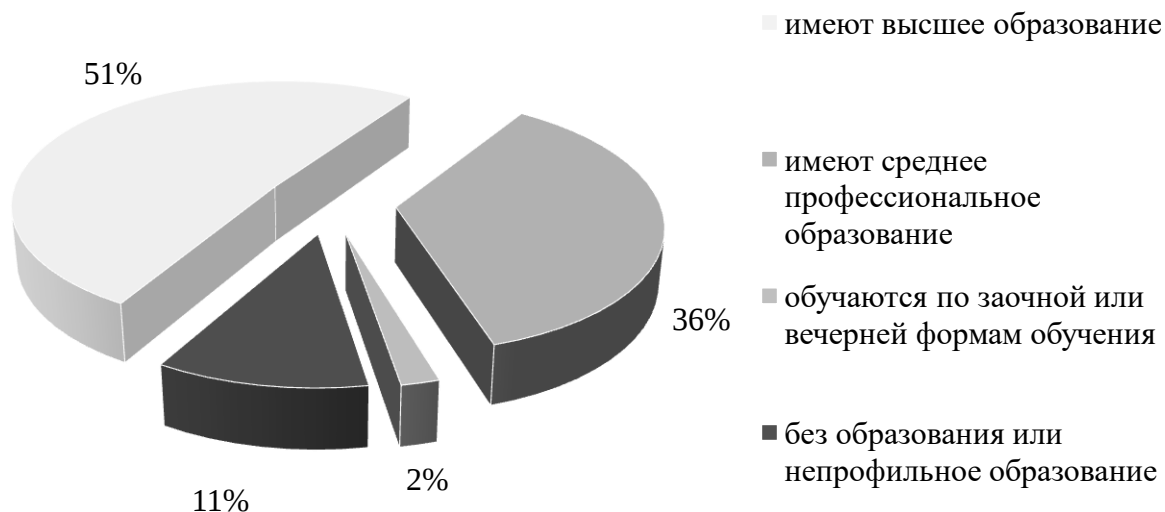


Рисунок 16 – Диаграмма структуры уровня образования руководителей и специалистов сельского хозяйства в 2018г.

В приложении 1 представлен более подробный анализ кадрового состава руководителей и специалистов в сельскохозяйственных организациях.

Среднее профессиональное образование имеют 36% работников, а 2% проходят обучение по заочной или вечерней формам обучения.

Вообще не имеют образования или имеют непрофильное образование 11% руководителей и специалистов, что, безусловно, является проблемой квалификации кадров и требует создания необходимых условий для повышения профессиональной подготовки. Необходимость в этом имеется: в село все больше приходит новой техники, которую могут обслуживать и на ней работать только квалифицированные работники.

Животноводство – это приоритетное направление развития сельского хозяйства Томской области. На 1 января 2019 г. животноводство было основной специализацией 49 организаций региона. Полная комплектация кадрами имела в 15 организациях (30,6%), в 9 не имелось в штате специалистов (18,3%), в 25 – только 1 специалист (зоотехник или ветеринар).

В животноводстве региона 66% главных зоотехников имеют высшее образование, 46 – ветеринарных врачей и фельдшеров и 60 – зоотехников, в т.ч. селекционеров (рисунок 17).

В 2018 г. в сельхозорганизациях региона принято на работу 2286 человек (107,8% к 2017 г.), доля выпускников – 51,2%. По данным департамента по социально-экономическому развитию, в последние годы в сельскохозяйственных организациях остаются трудиться около 30% выпускников вузов соответствующих специальностей. Низкий процент объясняется непривлекательностью жизни в сельской местности для молодежи, что выступает существенным барьером для формирования человеческого капитала на селе.

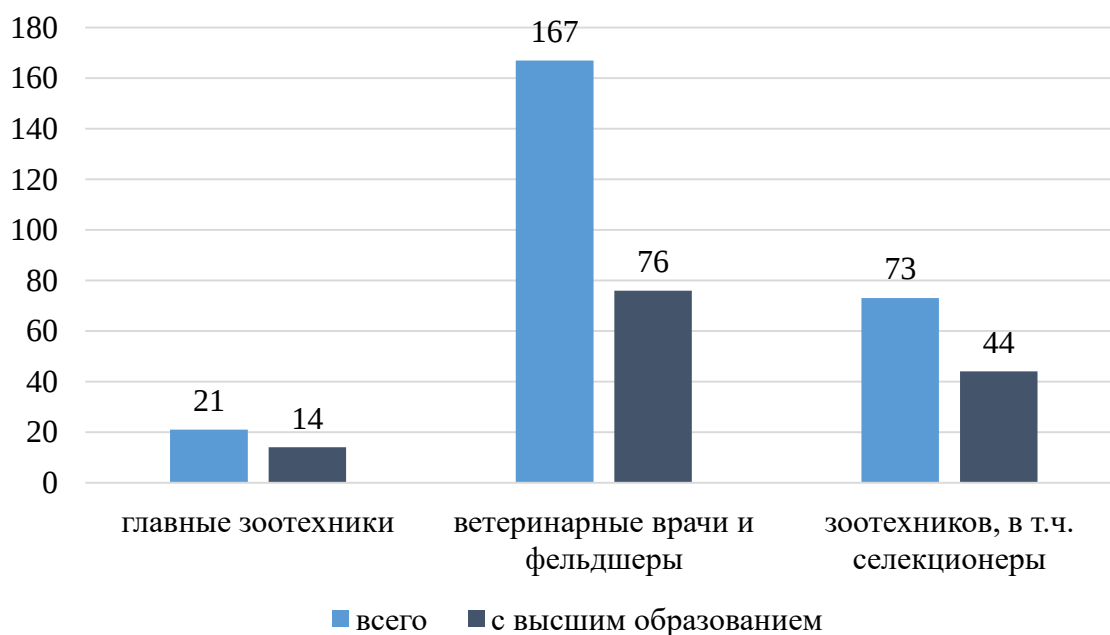


Рисунок 17 – Общая численность специалистов в животноводстве, в т.ч. с высшим образованием

Как специфическую черту АПК Томской области можно отметить наличие крупных предприятий по производству мяса птицы и свинины и развитие малых форм хозяйствования.

Решению выявленных проблем кадрового обеспечения АПК Томской области, преодолению негативного влияния как субъективных, так и объективных факторов будут способствовать следующие мероприятия:

- создание научно-методических основ для планирования и прогнозирования потребности в кадрах для АПК и сельских территорий;
- профессиональное обучение несельскохозяйственным видам деятельности (сельский туризм, торговля, ремесла, заготовка и переработка дикоросов);
- многопрофильная подготовка специалистов и рабочих, обучение дополнительным профессиям;
- обеспечение кадрами, владеющими новыми технологиями и знаниями производственных процессов;

- повышение профессионального уровня руководителей и специалистов в области экономики, бизнеса и управления;
- допрофессиональная подготовка, обучение рабочим профессиям учащихся школ;
- профессиональное обучение безработных, содействие самозанятости;
- подготовка и повышение квалификации служащих органов местного самоуправления и органов управления АПК;
- подготовка специалистов для консалтинговых, инжиниринговых центров, сферы обслуживания сельского хозяйства;
- кадровое обеспечение территориально-отраслевых кластеров (молочный кластер, кластер возобновляемых природных ресурсов);
- привлечение населения к организации собственного бизнеса в сельском хозяйстве [81].

Практически каждое указанное мероприятие для успешной реализации должно опираться на действенную систему аграрного образования, способную подготовить высококвалифицированного специалиста, обладающего компетенциями, соответствующими не только современным требованиям потенциальных работодателей, но и дающими возможность обеспечить инновационное развитие АПК, устойчивое развитие сельских территорий [84].

Важным фактором развития человеческого капитала в сельском хозяйстве региона является наличие соответствующей системы аграрного образования. На рисунке 18 представлена структура аграрного образования Томской области.

Система аграрного образования региона состоит из подсистем предпрофессионального, профессионального обучения, среднего профессионального, высшего и постпрофессионального образования.

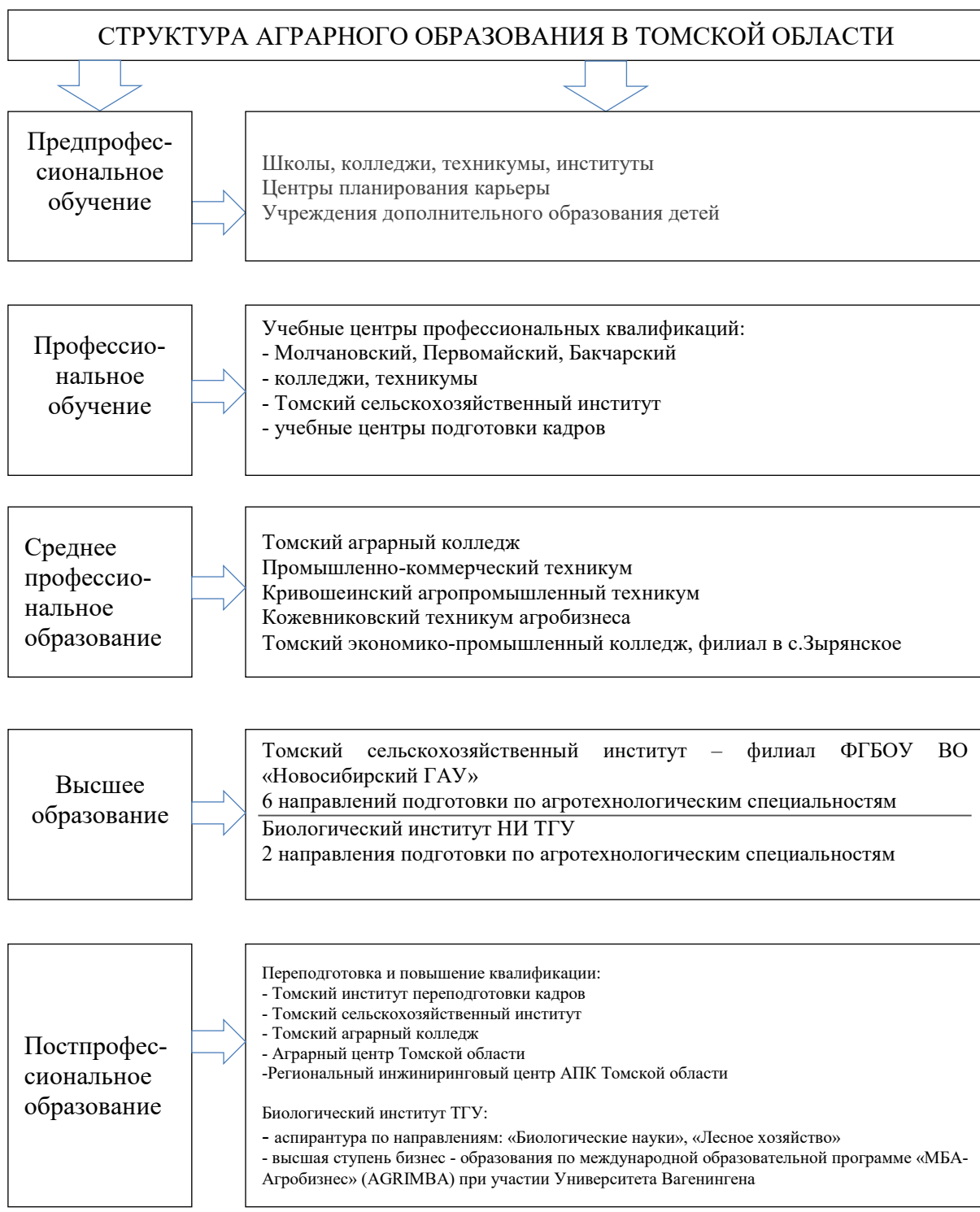


Рисунок 18 – Структура системы аграрного образования Томской области

Подсистему профессионального аграрного образования в регионе образуют учебные центры профессиональных квалификаций, Томский сельскохозяйственный институт, колледжи и техникумы. В основе среднего профессионального образования находится Томский аграрный колледж,

высшего образования – Томский сельскохозяйственный институт – филиал ФГБОУ ВО «Новосибирский ГАУ». Постпрофессиональное образование можно получить в Томском институте переподготовки кадров, Аграрном центре Томской области, региональном инжиниринговом центре АПК Томской области и Биологическом институте Томского государственного университета.

Таким образом, человеческий капитал сельского хозяйства Томской области формируют руководители, работники и студенты аграрных учебных заведений. Чуть более половины руководителей хозяйств в регионе имеют высшее образование, при этом показатель ежегодно увеличивается. Одна из наиболее значимых проблем в отрасли – это небольшая доля молодых специалистов в общем количестве работников, 11% руководителей и специалистов вообще не имеют образования или имеют непрофильное образование, что, безусловно, является проблемой квалификации кадров и требует создания необходимых условий для повышения профессиональной подготовки, что невозможно без соответствующей государственной поддержки.

2.3 Современная система мер государственной поддержки человеческого капитала в сельском хозяйстве

Эффективность функционирования сельхозтоваропроизводителей как Томской области, так и любого другого региона России во многом зависит от уровня и механизмов государственной поддержки, которые позволяют устранить диспаритет цен на продукцию промышленности и сельского хозяйства, помочь сельхозтоваропроизводителям приобрести материально-технические ресурсы, обновить машинно-тракторный парк, привлечь на работу молодых специалистов и т.д.

Основными направлениями государственной поддержки АПК Томской области являются:

- 1) молочное животноводство;
- 2) инвестиционное кредитование;
- 3) несвязанная поддержка в области растениеводства;
- 4) гранты для начинающих фермеров, семейных животноводческих ферм и сельскохозяйственных кооперативов;
- 5) развитие мелиорации;
- 6) мясное скотоводство;
- 7) элитное семеноводство;
- 8) устойчивое развитие сельских территорий;
- 9) техническая модернизация;
- 10) строительство и модернизация объектов АПК.

На рисунке 19 представлена динамика изменения суммы государственной поддержки сельского хозяйства Томской области в период с 2016 по 2020 г.

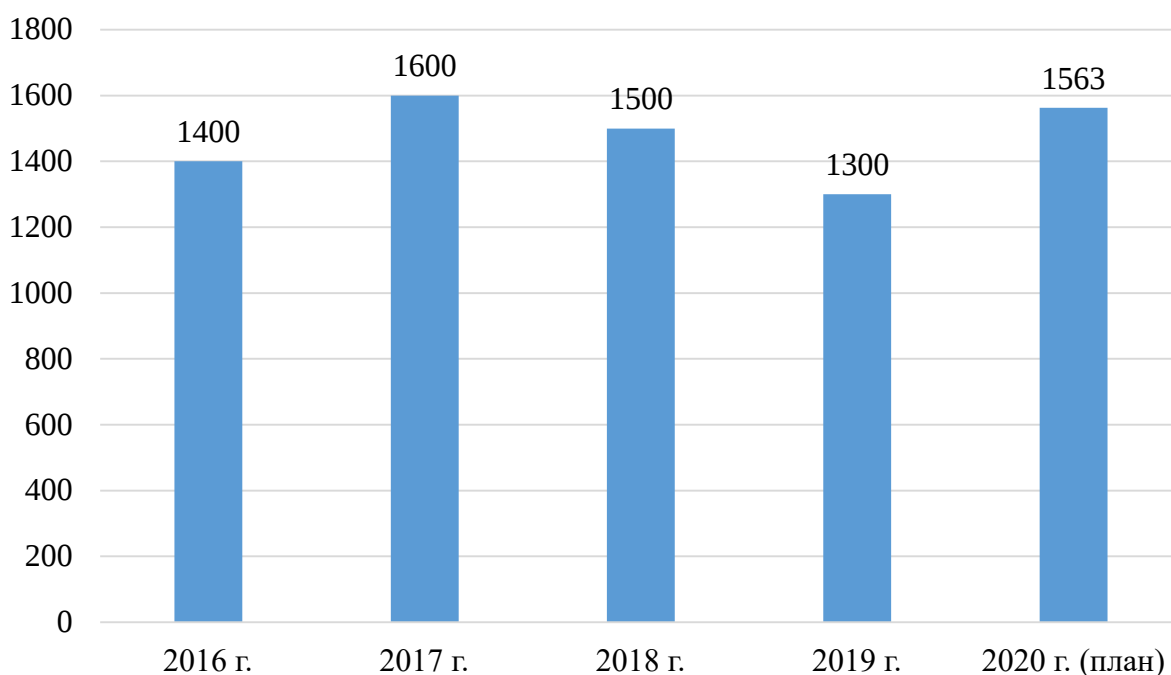


Рисунок 19 – Динамика суммы государственной поддержки сельского хозяйства, млн руб.

Явно прослеживающейся тенденции изменения суммы господдержки в регионе нет, ее значение из года в год колеблется. С учетом планового значения суммы господдержки в 2020 г. ее рост составит 12% по отношению к 2016 г. Наибольшее значение данного показателя наблюдалось в регионе в 2017 г. – 1,6 млрд руб.

В 2019 г. структура государственной поддержки отрасли в регионе выглядела следующим образом:

- 28% – молочное животноводство (395 млн руб.);
- 6% – мясное скотоводство (91 млн руб.);
- 12% – техническая модернизация и строительство объектов АПК (163,6 млн руб.);
- 9% – несвязанная поддержка в области растениеводства (120,3 млн руб.);
- 12% – устойчивое развитие сельских территорий (170,2 млн руб.);
- 4% – кадровое, консультационное и информационное обеспечение (55 млн руб.);
- 3% – поддержка малых форм хозяйствования (37 млн руб.);
- 26% – прочая поддержка элитного семеноводства, льноводства, закладка многолетних насаждений и уход за ними, «северный завоз» семян, сельхозстрахование, поддержка племенного крупного рогатого скота, гранты для начинающих фермеров, семейных животноводческих ферм и кооперативов (356,5 млн руб.) (рисунки 20).

В 2020 г. планируется увеличить расходы на поддержку агротехнологических работ, повышение уровня экологической безопасности, плодородия и качества сельскохозяйственных угодий. Субсидии будут направлены на возмещение части затрат при выращивании зерновых, зернобобовых, масличных и кормовых культур, а также овощей и органической продукции.

На погашение инвестиционных кредитов сельхозтоваропроизводителей будет выделено 106 млн руб., полученных до 31.12.2016 г. Рост суммы

господдержки сельского хозяйства региона в 2020 г. по отношению к 2019 г. составит 16,8%. Основной принцип предоставления господдержки в 2020 г. – это системность и адресность.

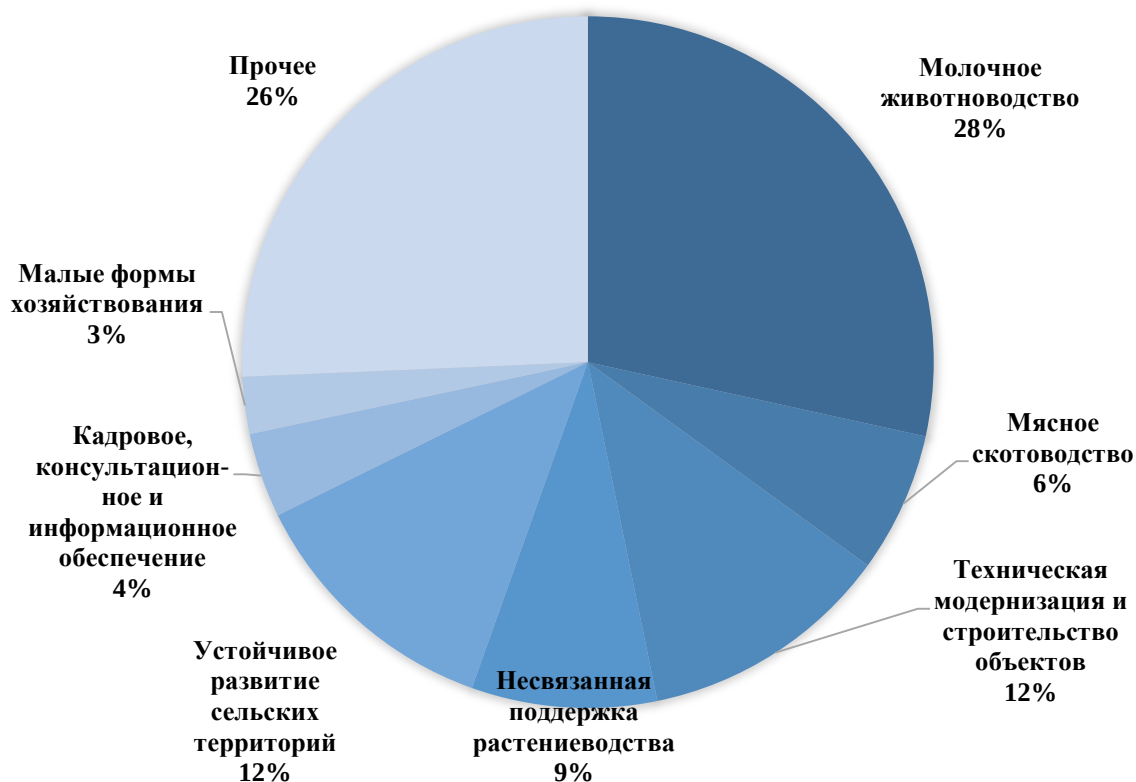


Рисунок 20 – Структура государственной поддержки сельского хозяйства Томской области

Самая крупная статья расходов государства на АПК Томской области – это молочное животноводство. Государство стимулирует развитие молочного скотоводства через принятие ряда нормативно-правовых актов, в том числе этот механизм действует и в Томской области. Так как данное направление является ключевых для сельского хозяйства региона, хотелось бы осветить его чуть подробнее.

В рамках государственной программы развития сельского хозяйства (для Томской области это программа «Развитие сельскохозяйственного производства в Томской области на 2013-2020 годы») предусмотрено

несколько направлений финансовой поддержки молочного животноводства, в том числе такие мероприятия, как:

1. Выплата компенсации сельскохозяйственным товаропроизводителям из расчета определенной суммы субсидии на 1 кг реализованного или переработанного молока;

2. Компенсация части затрат сельхозпроизводителям, но не племенным заводам, на содержание, приобретение и прибавку крупного рогатого скота мясного направления – из расчета определенной суммы субсидии за голову из маточного стада;

3. Возмещение части затрат сельскохозяйственным организациям и К(Ф)Х на создание животноводческого комплекса молочного направления – до 50% затрат [72].

Приоритетными задачами являются достижение среднесрочной стратегической цели региона по созданию инновационной и конкурентоспособной экономики и решению тактических задач по повышению конкурентоспособности сельскохозяйственной продукции на основе повышения финансовой устойчивости и технологической модернизации сельского хозяйства, развитию приоритетных подотраслей сельского хозяйства. Они направлены на обеспечение положительной динамики экономических показателей региона в молочном скотоводстве, обеспечение роста производства продукции по всем направлениям.

Рассмотрим некоторые из предлагаемых вариантов государственной поддержки.

Сельскохозяйственным товаропроизводителям, кроме граждан, ведущих личное подсобное хозяйство, выплачивается компенсация из расчета на 1 кг молока первого или высшего сорта, которое реализовано или направлено в собственную переработку.

Для получения субсидии потребуется соответствие таким требованиям, как наличие поголовья коров, прирост которого составляет не менее 70 телят

на каждые 100 голов стада. Объемы произведенного молока также должны расти по сравнению с предыдущим годом.

Размер конкретной компенсации определяется региональными нормативными актами. Ставка субсидии может варьировать не только от региона к региону, но и внутри области – для каждого района может быть установлена своя ставка. Есть и другие критерии, влияющие на размер компенсации. Например, в Томской области субсидия от 3,25 до 7,75 руб. за кг молока в зависимости от района. Есть и повышающие коэффициенты при разном уровне надоя: от 1,0 – при продуктивности до 4 000 кг в год, до 1,4 – при продуктивности свыше 7 000 кг [72].

В Тверской области – 0,6 руб. за 1 кг молока 1-го сорта и 1,2 руб. за молоко высшего сорта.

В Пензенской области – от 0,53 руб. за 1-й сорт до 0,8 руб. за 1 кг молока высшего сорта, причем, если молочная ферма на 800 коров и более построена позже 2008 г., то получить можно больше – 1,6 и 2,4 руб. за 1 кг соответственно.

В других регионах свои ставки субсидии и возможность компенсировать затраты сельскохозяйственных производителей. Максимальный размер субсидии неограничен при соблюдении всех указанных требований. Пользоваться ей можно ежегодно в сочетании с любыми другими программами поддержки [72].

В Томской области, согласно упомянутой программе государственной поддержки, на 2018 г. условия получения субсидий были такими:

- 1) наличие у получателей субсидии поголовья коров и (или) коз (козоматок) на 1-е число месяца, в котором подается заявление о предоставлении субсидии;

- 2) осуществление собственного производства молока.

Животноводческие хозяйства, кроме личных подсобных хозяйств (ЛПХ) и племязаводов, где есть крупный рогатый скот, может

воспользоваться субсидией для частичной компенсации расходов на содержание маточного поголовья. Причем компенсация выплачивается на:

- племенную корову мясной породы с телятком;
- помесную корову или нетель из маточного стада с телятком;
- содержание каждой головы крупного рогатого скота;
- приобретение крупного рогатого скота.

Условия получения средств: общее поголовье на момент подачи заявки не сократилось по отношению к величине стада на начало года. Общее поголовье маточного стада – не менее 50 коров или нетелей мясных (помесных) пород, а для получения субсидии за прибавку – в текущем году от коровы был получен живой теленок [72].

Размер выплат зависит исключительно от региона расположения хозяйства. В Томской области выплачивается 4 500 руб. за корову с телятком и 3 000 руб. за нетель.

Такую субсидию можно получать регулярно в дополнение к другим субсидиям и мерам финансовой поддержки по региональным и федеральным программам развития сельского хозяйства [72].

Еще одно направление субсидирования – это субсидия на строительство и приобретение оборудования.

Возместить произведенные расходы на ремонт (реконструкцию) имеющихся зданий или строительство новых животноводческих комплексов молочного направления возможно в любой момент после начала работ. Достаточно подтвердить, что не менее 50% затрат будет произведено за собственный счет сельхозпредприятия.

Бюджетные средства могут быть направлены на:

- строительство или ремонт животноводческих комплексов;
- покупку оборудования для ферм молочного направления и для переработки молока;
- покупку племенного скота молочных пород.

Эта целевая программа, родственная программе «Развитие семейных ферм», а также «Поддержка начинающим фермерам», потому не может быть применена при использовании средств по ним. Необходимо выбрать одну из этих форм поддержки [72].

В рамках данного направления субсидирования за последние 5 лет запущен современный животноводческий комплекс на 1000 коров в селе Пудовка Кривошеинского района, владелец крестьянско-фермерского хозяйства из села Михайловка Зырянского района в 2014 г. организовал молокоперерабатывающий цех мощностью 100 л в сутки. Открыта высокотехнологичная молочная ферма в селе Туендат Зырянского района, и др.

Следует отметить, что Правительство России признало Томскую область неперспективной для аграриев. Всего в списке 37 «неперспективных» субъектов Федерации. Из сибирских в него вошли: Республики Алтай, Бурятия, Тыва и Хакасия, Забайкальский край, Иркутская, Кемеровская и Томская области.

Таким образом, система государственной поддержки молочного скотоводства Томской области испытывает определенные трудности, тем не менее, развивается во всех представленных направлениях, способствуя увеличению доли кредитных ресурсов для аграрного предпринимательства, расширению консультационной помощи в части субсидирования, направлений по субсидированию и др. [72].

Государственная поддержка кадров в агропромышленном комплексе Томской области осуществляется согласно Постановлению администрации Томской области № 201а от 01.07.2011 г.

Государственной поддержка предоставляется в виде:

- субсидий на возмещение части затрат на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров агропромышленного комплекса;
- социальной выплаты на обустройство и хозяйственное обзаведение;

– грантов в форме субсидий на поддержку профорientационных проектов в области сельскохозяйственного производства;

– ежегодной социальной выплаты (стипендии) студентам в сфере агропромышленного комплекса (рисунок 21).

Субсидии, источником финансирования которых являются средства областного бюджета, предоставляются на возмещение части затрат на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров агропромышленного комплекса.

Получателями субсидий являются сельскохозяйственные товаропроизводители и организации АПК.



Рисунок 21 – Направления государственной поддержки человеческого капитала в сельском хозяйстве Томской области

Условием предоставления государственной поддержки служит наличие у образовательных организаций лицензий на осуществление образовательной деятельности по реализации программ профессионального обучения, программ дополнительного профессионального образования. Получатель субсидии должен состоять на учете в налоговом органе на территории Томской области и не иметь задолженностей по налогам и сборам, осуществлять хозяйственную деятельность на территории области и не находиться в процедуре банкротства.

Несмотря на то, что в последние годы в сельском хозяйстве региона в целом наблюдаются положительные тенденции стабилизации, очевидно, что выход на траекторию устойчивого развития невозможен без создания условий для развития человеческого капитала.

Развитие человеческого капитала включает в себя инвестиции в человеческий капитал, повышение квалификации работников, переобучение и переподготовку кадров, удовлетворенность трудовой деятельностью [73].

Направлениями для реализации совершенствования государственной поддержки формирования и развития человеческого капитала в сельском хозяйстве региона могут быть определены следующие мероприятия:

- создание учебных центров на базе передовых хозяйств;
- финансирование создания и функционирования информационной, консультативной и образовательной сред для сельхозтоваропроизводителей;
- субсидирование затрат сельхозтоваропроизводителей на обучение, привлечение, закрепление и повышение квалификации работников;
- создание цифровой платформы в АПК, в том числе модуля по человеческому капиталу.

При успешной реализации всех мер по совершенствованию государственной поддержки формирования и развития человеческого капитала в сельском хозяйстве региона «отдача» от использования человеческого капитала работника дает экономический и социальный эффекты [73].

Социальный эффект выразится в следующем:

- повышение качества и уровня жизни населения;
- регулярное повышение квалификации работников сельского хозяйства, их профессиональных компетенций;
- увеличение доли высококвалифицированных агроспециалистов, в т.ч. в сфере ИТ и биотехнологий;
- увеличение целевой подготовки кадров с учетом движения рабочей силы в сельском хозяйстве;
- повышение мотивации к труду;
- снижение уровня безработицы в сельской местности.

Экономический эффект от внедрения предложенных мероприятий заключается в росте основных экономических показателей:

- увеличение производительности труда;
- создание информационной платформы в сельском хозяйстве;
- увеличение оперативности и обоснованности принятия решений по развитию человеческого капитала в органах государственной власти на основе цифровизации;
- развитие информационной, консультативной и образовательной поддержки сельхозпроизводителей;
- содействие предпринимателям в выработке юридически и экономически обоснованных управленческих решений в сфере агробизнеса;
- помощь во внедрении новых технологий производства, переработки и реализации сельхозпродукции;
- повышение эффективности аграрного производства в Томской области [73].

3 ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

3.1 Алгоритм создания и механизм функционирования учебных центров в сельском хозяйстве

В современных экономических условиях непрерывное и ускоренное развитие агропромышленного комплекса во многом зависит от профессионализма и компетентности трудовых ресурсов, повышения качества жизни населения в сельской местности, эффективное использование имеющихся трудовых ресурсов, привлечение и закрепление высококвалифицированных кадров для решения проблем кадрового обеспечения развития сельскохозяйственной отрасли.

В решении значимых для экономики страны вопросов импортозамещения, развития экспорта и технологического обновления производств большую роль играет модернизация агропромышленного комплекса, в том числе наращивание кадрового потенциала для нужд сельского хозяйства. В этой связи приоритетными являются задачи улучшения системы подготовки сельскохозяйственных кадров, формирования современной инфраструктуры на сельских территориях, а также закрепления молодых специалистов.

В развитых государствах, по мнению специалистов, от 50 до 90 % роста ВВП обеспечивается технологическим прогрессом и инновациями. Они становятся обязательным условием и основным «мотором» развития всех секторов промышленности и сферы услуг. Очевидно, что центральными факторами модернизации АПК являются 1) технологический уровень; 2) система управления; 3) кадровый потенциал. Поэтому кадровое обеспечение сельского хозяйства сегодня выступает стратегической задачей государственного масштаба [76].

Для того чтобы организации в сельском хозяйстве не испытывали нехватки высококвалифицированных кадров, требуется создать такую систему подготовки специалистов, которая привлечет в аграрные образовательные учреждения молодых людей, заранее определившихся с выбором своего профессионального пути, а это невозможно без вмешательства государства. Только так можно создать условия для формирования и развития человеческого капитала в регионе, что позволит повысить конкурентоспособность сельскохозяйственных организаций и сельского хозяйства в целом.

Именно поэтому на государственном уровне была осознана необходимость создания учебных центров как одного из направлений реализации концептуального подхода государственной поддержки развития человеческого капитала в сельском хозяйстве Томской области.

Учебные центры должны сосредоточить в своих стенах подготовку и повышение квалификации руководящих кадров и специалистов АПК. Центры ориентированы на подготовку специалистов интегративного типа, обладающих определенным резервом профессиональных знаний и способностей. Речь идет не только о формировании у выпускников практических умений и навыков, но и о развитии наиболее значимых общечеловеческих качеств и свойств, которые в процессе трудовой деятельности, освоения новых производственных технологий позволят динамично изменять освоенную профессию или специальность [74].

На современном этапе создание учебных центров в сельском хозяйстве является одной из приоритетных форм развития взаимодействий образовательных учреждений и передовых предприятий. Так, для системы образования главная отдача от учебных центров заключается в совершенствовании учебного процесса, включении в него лучших практик ведущих компаний, в том, чтобы образование лучше соответствовало потребностям экономики и общества. В то же время бизнес и научные организации тоже в них заинтересованы: благодаря работе учебных центров

они получают выпускников с теми компетенциями, которые им сейчас нужны. Предприятия хотят принимать в свои ряды тех молодых специалистов, которые смогут максимально быстро адаптироваться на новом рабочем месте и приносить пользу. Поэтому задача образовательного учреждения и учебного центра – готовить специалистов, которые быстро вольются в корпоративную культуру будущего работодателя. При этом высоко оценивается наличие эрудиции в области современных информационных систем. Также выполнение выпускных квалификационных работ и научно-исследовательской деятельности применительно к практическим задачам производства позволяет максимально эффективно использовать ресурсы учебных центров. Еще одним из важных факторов функционирования центров является возможность повышения квалификации для сотрудников организаций и переподготовки кадров. Такая система подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, с одной стороны, позволяет быстро реагировать на изменения потребностей производства в кадрах, а с другой – предоставить работникам возможность для обучения в соответствии с их интересами, позволяет наиболее полно раскрыть их возможности [74].

Примером одного из таких учебных центров является Учебный центр молочного животноводства, созданный на базе Томского сельскохозяйственного института – филиала ФГБОУ ВО «Новосибирский ГАУ» и ООО «Сибирское молоко» в 2017 г.

В настоящее время центр – это площадка, ресурсный центр, обладающий современным оборудованием и технологиями для обучения профессиональным инновационным компетенциям студентов Томского института и специалистов аграрного сектора экономики [74].

Основными целями деятельности Учебного центра являются:

- реализация инновационных условий развития системы профессионального аграрного образования Томской области с учетом

направлений цифровой экономики, требований профессиональных стандартов, а также требований работодателей;

- реализация программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников агропромышленного сектора экономики с инновационными компетенциями.

Основными задачами Учебного центра являются:

- совершенствование системы профессионального аграрного образования с учетом направлений цифровой экономики, а также запросов работодателей;

- реализация образовательных программ подготовки компетентных кадров и повышения квалификации работников агропромышленного сектора экономики по инновационным компетенциям;

- содействие развитию взаимодействия профессионалов (сельхозтоваропроизводителей) и представителей образовательных организаций для подготовки высококвалифицированных специалистов;

- осуществление мероприятий по профессиональной ориентации лиц, обучающихся в общеобразовательных организациях, а также обучение их первой профессии;

- проведение семинаров, конференций, мастер-классов и иных мероприятий регионального, межрегионального и международного уровней [74].

Алгоритм создания учебного центра молочного животноводства Томского сельскохозяйственного института представлен на рисунке 22.

Решение о создании сети учебных центров в сельском хозяйстве на базе передовых хозяйств было принято администрацией Томской области. При Департаменте по социально-экономическому развитию села (далее по тексту – Департамент) была организована рабочая группа по согласованию вопросов создания учебных центров.



Рисунок 22 – Алгоритм создания учебного центра молочного животноводства Томского сельскохозяйственного института

Затем был проведен ряд совещаний и заключено соглашение о создании учебного центра с участием заинтересованных сторон: Томский сельскохозяйственный институт, ОГБУ Аграрный центр Томской области, ФГБОУ ДПО «Томский институт переподготовки кадров и агробизнеса», ОГБПОУ «Томский аграрный колледж», ООО «Сибирское молоко», Ассоциация инновационного развития АПК Томской области, а также сельхозпроизводители и дилеры технологического оборудования для ферм [74].

Организовать центр было решено как структурное подразделение Томского сельскохозяйственного института на базе ООО «Сибирское молоко». Далее последовало согласование вопросов расположения центра, строительства и оснащения здания, подбора персонала, ведомственной принадлежности, финансирования и функционирования центра, определение целей, функций и задач, а затем уже непосредственно строительство на территории и за счет средств ООО «Сибирское молоко» здания учебного центра, оснащение его и подбор персонала с участием средств Ассоциации инновационного развития АПК Томской области, сформированных участниками соглашения по созданию центра [74].

Таким образом, проект реализован на условиях партнерства, участниками которого стали Департамент по социально-экономическому развитию села Томской области, Томский сельскохозяйственный институт, а также сельхозпроизводители и дилеры технологического оборудования для ферм [74].

Центр состоит из интерактивного учебного класса и четырех лабораторий: по искусственному осеменению коров, исследованию микроклимата и оценке животных, анализу качества кормов и молока. Аудитории оборудованы интерактивными экранами, системами видеоконференцсвязи, ноутбуками, настенными мониторами, на которых с помощью камер видеонаблюдения в режиме реального времени отражаются все процессы, происходящие на ферме компании «Сибирское молоко».

Аудитории оснащены шлемами виртуальной реальности, благодаря которым обучающиеся смогут «перенестись» в любую точку планеты и посмотреть, как работают лучшие молочные фермы мира. Также на учебной площадке размещен симулятор молокопровода, мобильные доильные аппараты и другие технические новинки компаний – спонсоров Lely и DeLaval [74].

Лаборатории оборудованы тренажерами по отработке навыков доения и диагностики патологий вымени. В классе, где занимаются специалисты по

воспроизводству стада, установлена тренировочная «корова» из стеклопластика и акрилового стекла для обучения операторов по искусственному осеменению.

Для удобства иногородних преподавателей и слушателей учебный центр укомплектован пятикомнатной жилой зоной для временного пребывания на 14 мест [74].

Механизм функционирования учебных центров в Томской области на примере Учебного центра молочного животноводства и взаимодействие между партнерами-участниками представлен на рисунке 23. В скором времени планируется создание еще как минимум двух подробных центров – растениеводства и мясного животноводства. В настоящий момент активно ведутся переговоры с организациями, готовыми разместить на своей базе учебные центры, и другими партнерами, желающими участвовать в данных проектах.

Следует отметить неподдельный интерес сельхозтоваропроизводителей в реализации озвученной идеи, и хотя это влечет за собой немалые затраты, результат не заставляет себя ждать. Ведь уже в процессе обучения руководители могут не просто участвовать в подготовке кадров, но и вносить свои коррективы [74]. Представленный механизм включает в себя несколько взаимодействующих элементов, таких как органы государственной власти, представленные Департаментом по социально-экономическому развитию села Томской области, ОГБУ «Аграрный центр Томской области», Ассоциация инновационного развития АПК, сельскохозяйственные и перерабатывающие предприятия, образовательные организации – Томский институт переподготовки кадров и агробизнеса, Томский сельскохозяйственный институт, ОГБПОУ «Томский аграрный колледж», Учебный центр молочного животноводства, а также заинтересованные физические лица – абитуриенты и работники сельхозорганизаций.

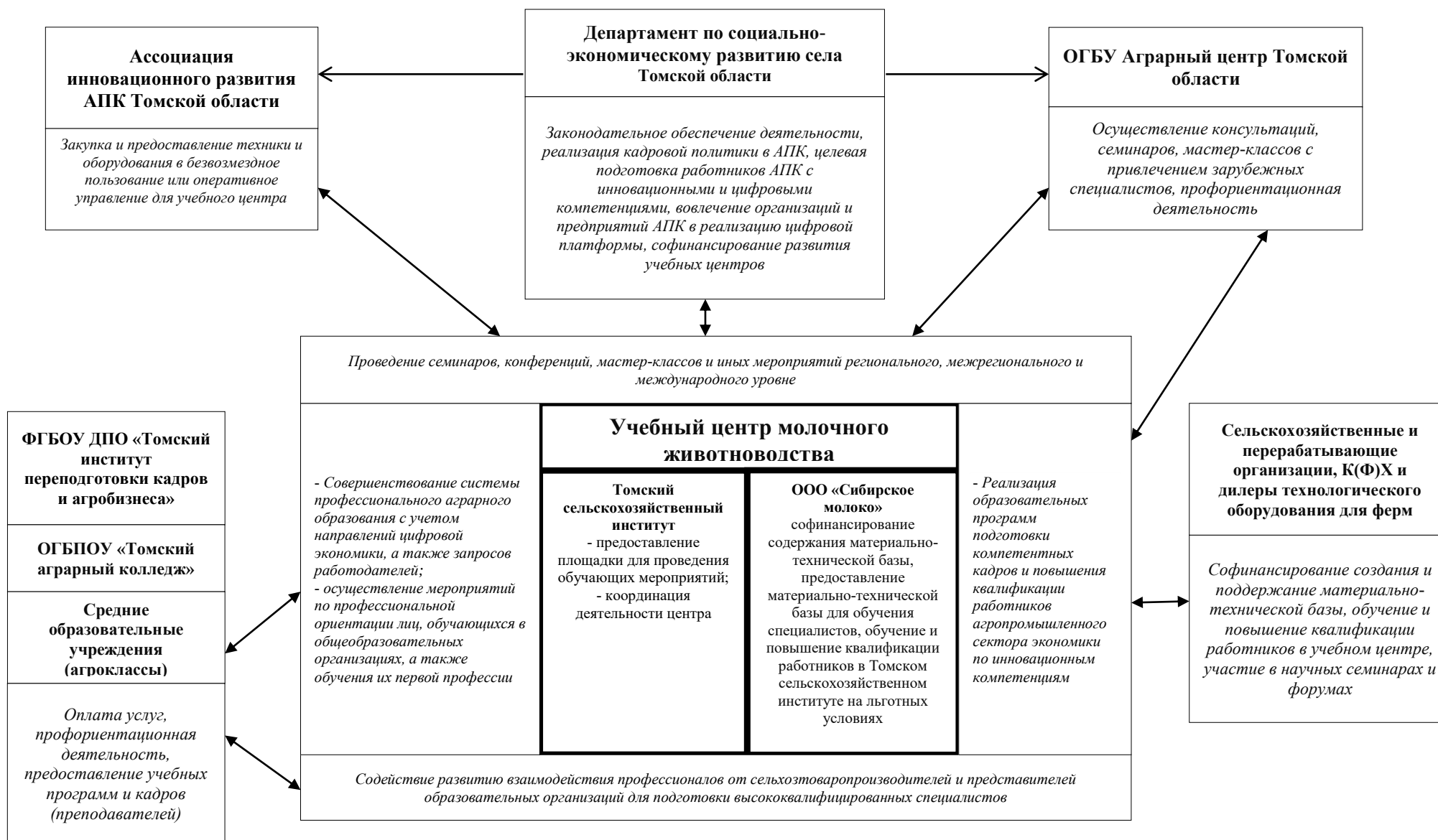


Рисунок 23 – Механизм функционирования Учебного центра молочного животноводства Томской области

Законодательное обеспечение деятельности Учебного центра и софинансирование его работы осуществляет Департамент по социально-экономическому развитию села Томской области. Ассоциация инновационного развития АПК закупает и предоставляет центру оборудование в безвозмездное пользование или оперативное управление. В функции ОГБУ «Аграрный центр Томской области» входит консультирование, проведение семинаров, мастер-классов.

Томский институт переподготовки кадров и агробизнеса, Томский аграрный колледж и агроклассы в средних общеобразовательных учреждениях проводят профориентационную деятельность и предоставляют учебные программы и преподавателей для работы в Учебном центре.

Сельскохозяйственные и перерабатывающие организации, К(Ф)Х и дилеры технологического оборудования для ферм участвуют в создании и поддержании материально-технической базы Учебного центра; в обучении и повышении квалификации собственных работников; в научных семинарах и форумах, проводимых на базе центра.

Учебный центр ведет в своих стенах подготовку и повышение квалификации руководящих кадров и специалистов АПК интегративного типа, обладающих определенным резервом профессиональных знаний и способностей. Речь идет не только о формировании у выпускников вузов практических умений и навыков, но и о развитии наиболее значимых общечеловеческих качеств и свойств, которые в процессе трудовой деятельности, освоения новых производственных технологий позволят динамично изменять освоенную профессию или специальность [74].

Штатная численность ОГБУ «Аграрный центр Томской области» в 2019 г. составляла 30 человек, в т.ч. 3 человека – административно-управленческий персонал, 19 – основной персонал, непосредственно участвующий в выполнении государственного задания (профконсультанты – 7, экономисты – 2, юрист – 1, журналисты – 5, ведущий специалист ИТ – 1, начальники отделов – 3), 5 – вспомогательный персонал.

Таблица 7 – Тематики консультаций ОГБУ «Аграрный центр Томской области»

Животноводство
600 консультаций, включая вопросы по следующим направлениям: племенное дело и учет, технология, воспроизводство и искусственное осеменение, ветеринария, анализ молока, кормление. Направления консультаций: – организация воспроизводства стада; – оценка контроля качества продукции; – проведение услуг по идентификации сельскохозяйственных животных; – определение назначения коров по результатам оценки их по комплексу признаков: племенное ядро, селекционная группа, производственная группа; – минимальные требования к племенным хозяйствам молочного направления продуктивности в части иммуногенетического контроля достоверности происхождения животных; – реализация пилотного проекта по повышению охвата искусственным осеменением в К(Ф)Х и ЛПХ и т.д.
Растениеводство, земледелие, агрономия
135 консультаций: органическое земледелие; растениеводство в закрытом грунте; удобрения и защита растений; зерновые культуры; кормовые культуры; рекультивации почв; подбор сортов растений; садоводство и огородничество и т.д.
Цифровизация, информатизация, программное обеспечение
291 консультация: внесение данных в информационную систему учета земель Минсельхоза РФ, работа с многохозяйственными локальными информационными системами отбора и накопления данных по племенному делу: ИАС «СЕЛЭКС – молочный скот» и ИАС «СЕЛЭКС – мясной скот» и т.д.
Государственная поддержка
800 консультаций: – по оформлению пакета документов по субсидии на возмещение части процентной ставки по краткосрочным кредитам (займам); – по оформлению пакета документов по субсидии на возмещение части затрат на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров АПК; – по оформлению пакета документов по субсидии на возмещение части процентной ставки по инвестиционным кредитам (займам); – по оформлению пакета документов по субсидии на возмещение части затрат на приобретение семени племенных быков - производителей молочного направления, и т.д. [59]
Правовые вопросы
52 консультации: – по оформлению запроса на выдачу племенных свидетельств; – по порядку формирования, оформления и выдачи племенных свидетельств на племенную продукцию (материал) на территории Томской области; – по оформлению пакета документов для регистрации К(Ф)Х, ИП, ООО, АО; – по оформлению прав на земли сельхозназначения

Экономика и организация производства
200 консультаций: – отчетность организаций и К(Ф)Х по государственной поддержке, полученной в Департаменте по социально-экономическому развитию села Томской области, и иная отчетность в 2017 г.; – экономические вопросы и анализ деятельности победителей конкурса «Поддержка начинающих фермеров» и «Развитие семейных животноводческих ферм»; – по подготовке техники к весенне-полевым работам и консервации техники и т.д.
Сельскохозяйственная кооперация и поддержка субъектов МСП
170 консультаций: – об ускоренном развитии мясного скотоводства на базе кооперации; – о развитии системы сельхозкооперации; – об условиях вступления в кооператив; – о действующих на территории области кооперативах; – о развитии МСП и т.д.
Пчеловодство
15 консультаций: – репродукторы; – совершенствование нормативно-правовой базы в сфере пчеловодства; – освоение дополнительных рынков сбыта продукции пчеловодства; – приобретение лекарственных препаратов для пчел и т.д.
Социальное развитие села
15 консультаций: альтернативная занятость населения, экология
Переработка сельхозпродукции
15 консультаций: сыроделие, мясопереработка, ягодоводство и т.д.
Общие информационные вопросы
20 консультаций: рассылка информации и дальнейшее консультирование по вопросам участия в выставках, семинарах, ярмарках, конкурсах, съездах, конференциях в сфере развития АПК (в электронном виде и (или) на бумажном носителе,) и т.д.

В таблице 7 представлены тематики консультаций ОГБУ «Аграрный центр Томской области».

Основным направлением деятельности Центра в 2019 г. являлось выполнение государственного задания – 1 услуга + 3 работы, в т.ч.:

1) предоставление консультационной помощи субъектам государственной поддержки сельскохозяйственного производства – 2328 консультаций (2313 – индивидуальные консультации, 15 – групповые);

2) информационное обеспечение субъектов государственной поддержки сельскохозяйственного производства с использованием информационно-коммуникационной сети Интернет и средств массовой информации – 1000 ед.;

3) подготовка, выпуск и распространение печатных информационных материалов, формирование отчетности в рамках государственной поддержки сельскохозяйственного производства – 246 материалов;

4) организация и проведение информационно-коммуникационных мероприятий для субъектов государственной поддержки сельскохозяйственного производства – 15 мероприятий [59].

План по общему количеству консультаций на 2019 г. составлял 2328, в т.ч. индивидуальное консультирование – 2313.

Помимо этого, ОГБУ «Аграрный центр Томской области» осуществляло организацию и проведение семинаров по животноводству, земельным вопросам, отчетности организаций и К(Ф)Х по государственной поддержке, пчеловодству и казачеству; комплексным (выездным) консультационным сопровождением проектов сельскохозяйственных товаропроизводителей, в т.ч. мониторинг хозяйственной деятельности К(Ф)Х – победителей программ «Начинающий фермер», «Развитие семейных животноводческих ферм» (приложение 2).

Еще одно направление деятельности – это ведение информационных баз данных по племенному животноводству, подготовка и размещение информационных материалов, в т.ч. аудио- и видеоматериалов на информационных ресурсах (ОГБУ «Аграрный центр Томской области», Департамента по социально-экономическому развитию села, администрации Томской области, Минсельхоза России) [59].

В приложении 2 представлены иные направления деятельности Аграрного центра.

Также на базе ОГБУ «Аграрный центр Томской области» создан Центр

компетенций в сфере сельскохозяйственной кооперации и поддержки фермеров, в функции которого входят:

- 1) проведение работы по вовлечению личных подсобных хозяйств и субъектов МСП, действующих на территории субъекта Российской Федерации, в сельскохозяйственные кооперативы;
- 2) подготовка информационно-аналитических материалов;
- 3) создание, регулярная актуализация и размещение на официальном сайте Центра компетенций соответствующих материалов;
- 4) проведение совещаний, семинаров и конференций для граждан, ведущих личные подсобные хозяйства, субъектов МСП, СХК:
- 5) организация обучения членов СПоК, действующих и потенциальных руководителей СПоК основам законодательства о сельскохозяйственной кооперации, правилам организации работы кооператива;
- 6) оказание услуг в области финансовой и производственной деятельности;
- 7) оказание услуг по планированию деятельности;
- 8) оказание услуг по подготовке и оформлению документов;
- 9) разработка и распространение типовой документации, в том числе учредительных документов для организации и развития предпринимательской деятельности в области сельского хозяйства всех видов и форм собственности; методической литературы и периодических изданий по вопросам организации предпринимательской деятельности в области сельского хозяйства;
- 10) оказание юридических услуг, в том числе правовое обеспечение деятельности субъектов МСП и СХК;
- 11) оказание услуг в области маркетинга, продвижения и сбыта сельскохозяйственной продукции.

По состоянию на 01.01.2019 г., в Томской области числились 1784 работника, занимающих должности руководителей и специалистов, 959 из которых имели высшее профессиональное образование (53,7% от общего числа), 623 – среднее профессиональное. В 2018 г. благодаря работе Учебного центра приняты на работу в сельскохозяйственные организации 2286 человек, что на 7,8% выше уровня предыдущего года, при этом доля выпускников составила 51,2% [59].

В настоящее время важным является эффективное использование в сельском хозяйстве человеческого капитала. Применение в производстве устаревших техники и технологий, трудоустройство выпускников высших и средних учебных заведений на рабочие места, не требующие высокой квалификации, обесценивают значение человеческого капитала. Одним из направлений стимулирования модернизации производства может стать создание и развитие сети учебных центров, выступающих как форма развития взаимодействий образовательных учреждений и передовых предприятий при поддержке государственных органов. Представленный механизм создания и функционирования учебных центров в сельском хозяйстве на уровне региона позволяет повысить качество подготовки кадров в отрасли, уровень их востребованности и обеспечить сбалансированный рынок труда [74].

3.2 Механизм государственной поддержки развития человеческого капитала сельхозтоваропроизводителей на базе учебных центров

Интеграция образовательных учреждений, государственных органов и передовых сельхозтоваропроизводителей позволяет, в свою очередь, удовлетворить потребности каждого. Образовательные организации улучшают качество подготовки выпускников, при этом практики

обучающиеся проходят, а затем и трудоустраиваются в передовых хозяйствах, изначально получая все необходимые компетенции, сельхозтоваропроизводители (работодатели) получают молодых, перспективных специалистов, готовых быстро влиться в работу организации, имеют возможность участвовать в образовательном процессе, а также могут повышать квалификацию уже работающих сотрудников с учетом всех своих требований, а государственные органы совершенствуют контроль и управление развитием человеческого капитала на региональном уровне, параллельно решая проблему трудоустройства молодых специалистов [74].

Организационно-экономический механизм государственной поддержки формирования и развития человеческого капитала в сельском хозяйстве Томской области представлен на рисунке 24.

Департамент по социально-экономическому развитию села Томской области предоставляет субсидии:

- 1) Ассоциации инновационного развития АПК – на поставку оборудования в учебные центры;
- 2) ОГБУ «Аграрный центр Томской области» – на осуществление мероприятий по консультационной поддержке, на организацию и проведение тренингов, семинаров и т.д.;
- 3) Учебному центру молочного животноводства – на проведение семинаров, конференций, мастер-классов и иных мероприятий регионального, межрегионального и международного уровней, осуществление мероприятий по профессиональной ориентации лиц, обучающихся в общеобразовательных организациях, а также на реализацию образовательных программ подготовки компетентных кадров и повышение квалификации работников агропромышленного сектора экономики по инновационным компетенциям [74].

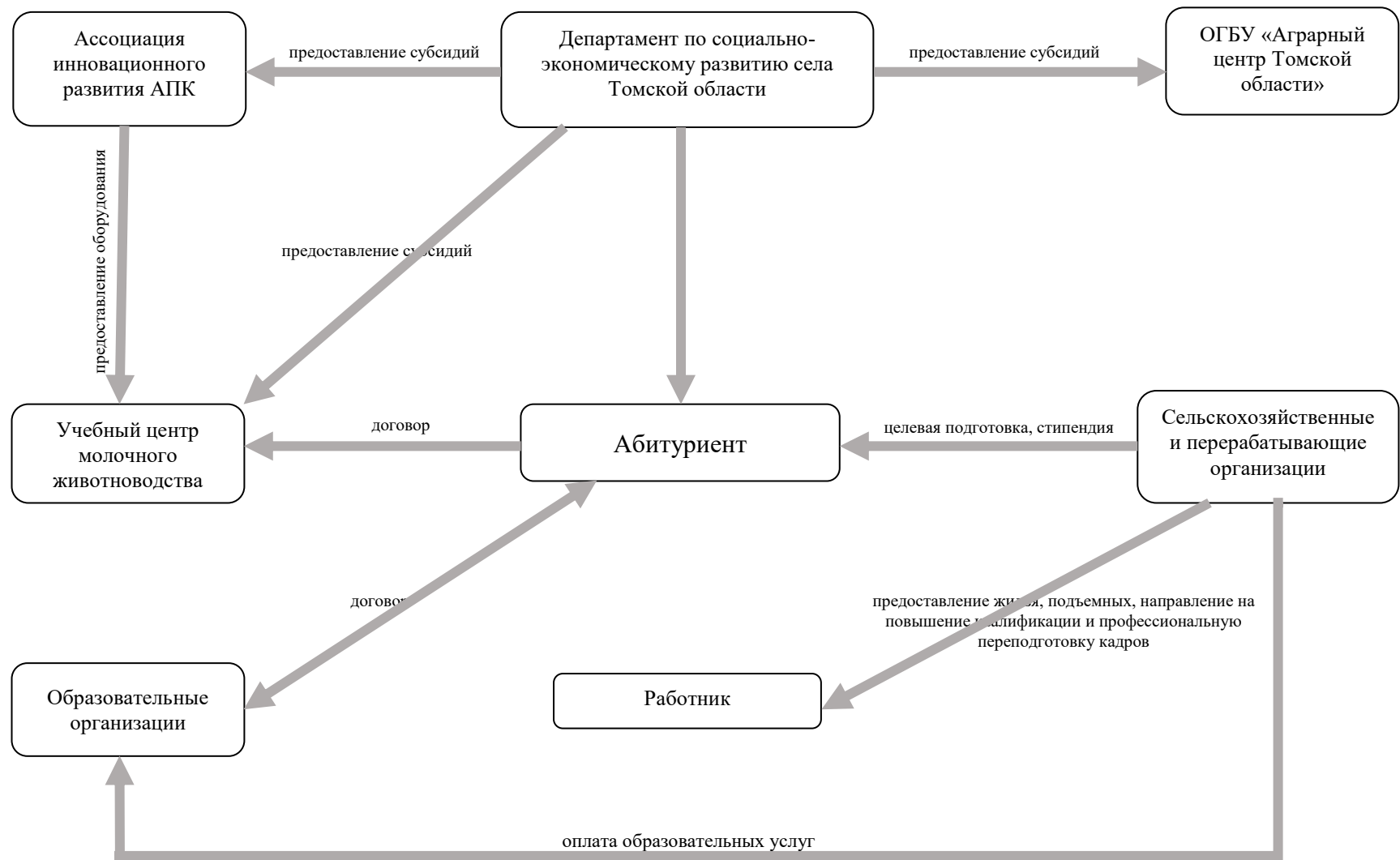


Рисунок 24 – Организационно-экономический механизм государственной поддержки формирования и развития человеческого капитала в сельском хозяйстве Томской области

Сельскохозяйственные и перерабатывающие организации направляют абитуриентов на обучение в образовательные организации по программе целевой подготовки (абитуриент берет на себя обязательства отработать в направляющей организации определенное количество времени после окончания обучения). В свою очередь, организация выплачивает студенту стипендию.

Также сельскохозяйственные и перерабатывающие организации производят оплату образовательных услуг для студента, а по окончании учебы предоставляют жилье и подъемные, ежегодно отправляют своих работников на повышение квалификации и профессиональную переподготовку кадров.

На рисунке 25 представлен механизм субсидирования подготовки кадров, повышения квалификации, профориентации работников сельского хозяйства.

Субсидии, источником финансирования которых являются средства областного бюджета, предоставляются по нескольким разработанным при участии автора направлениям.

Компенсация 70% затрат на подготовку кадров АПК предоставляется по специальностям:

1. Мастер сельскохозяйственного производства.
2. Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства.
3. Мастер по техническому обслуживанию и ремонту машинно-тракторного парка.
4. Агроном.
5. Механизатор сельского хозяйства.
6. Агроинженер.
7. Младший ветеринарный фельдшер.
8. Мастер животноводства.
9. Ветеринар.
10. Зоотехник.

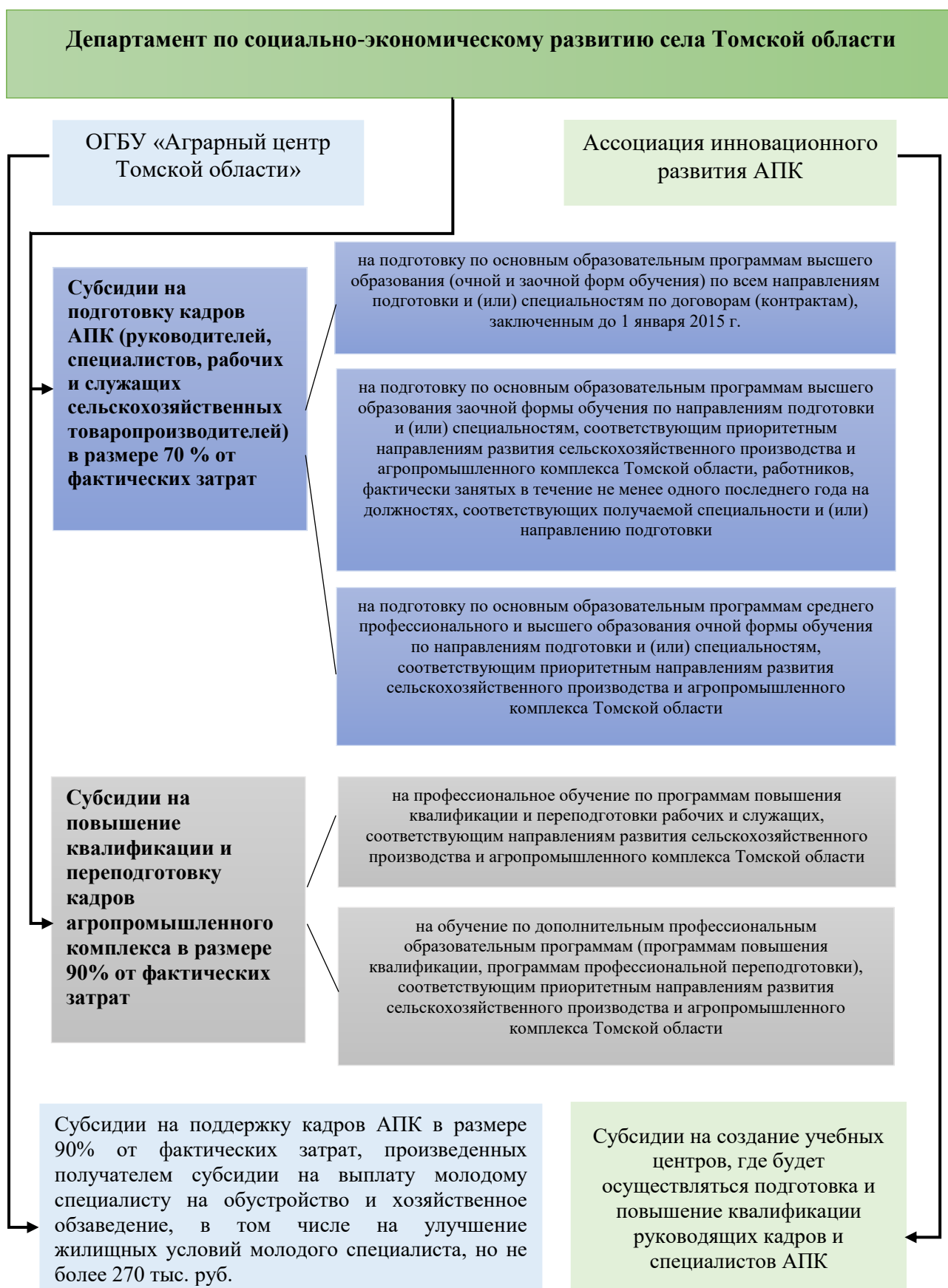


Рисунок 25 – Меры государственной поддержки работников сельского хозяйства

Компенсация 90% затрат на подготовку кадров АПК предоставляется по следующим приоритетным направлениям развития АПК региона:

1. Биотехнология.
2. Экология и природопользование.
3. Биология.
4. Почвоведение.
5. Агрохимия и агропочвоведение.
6. Садоводство.
7. Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции.
8. Технология продукции и организация общественного питания.
9. Продукты питания из растительного сырья.
10. Продукты питания животного происхождения.
11. Маслодельное, сыродельное и молочное производство.
12. Техносферная безопасность.
13. Ремонт, техническое обслуживание, монтаж и эксплуатация сельскохозяйственной техники, машин и оборудования.
14. Электротехнические и сварочные работы.
15. Ветеринарно-санитарная экспертиза.
16. Управление персоналом.
17. Делопроизводство.
18. Экономика.
19. Менеджмент.
20. Юриспруденция.
21. Техника и технологии наземного транспорта [59].

Устойчивое развитие сельских территорий, повышение эффективности сельскохозяйственного производства за счет увеличения производительности труда и объем валового производства требуют наличия качественных трудовых ресурсов, квалифицированных консультационных услуг и

доступных информационных ресурсов. На основе предложенного механизма государственной поддержки формирования и развития человеческого капитала в сельском хозяйстве автором разработана «Дорожная карта» по закрытию потребностей сельскохозяйственных организаций области в квалифицированных специалистах выпускниками Томского сельскохозяйственного института – филиала ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный аграрный университет». Основная цель проекта – профессионализация, профориентация выпускников Томского сельскохозяйственного института и их трудоустройство по специальности в сельскохозяйственных организациях Томской области.

Дорожная карта включает в себя следующие мероприятия:

1. Предоставление услуг и выполнение работ в сфере сельского хозяйства областным государственным бюджетным учреждением «Аграрный центр Томской области», в том числе:

- предоставление консультационной помощи субъектам государственной поддержки сельскохозяйственного производства;

- информационное обеспечение субъектов государственной поддержки сельскохозяйственного производства с использованием информационно-коммуникационной сети Интернет и средств массовой информации (СМИ);

- подготовка, выпуск и распространение печатных информационных материалов, формирование отчетности в рамках государственной поддержки сельскохозяйственного производства;

- организация и проведение информационно-коммуникационных мероприятий для субъектов государственной поддержки сельскохозяйственного производства.

2. Стимулирование организаций и работников агропромышленного комплекса к достижению высоких результатов деятельности, в том числе:

- организация и проведение областных конкурсов в агропромышленном комплексе Томской области: премирование

муниципальных образований Томской области, победителей областного конкурса, предоставление субсидий победителям областного конкурса, премирование победителей областного конкурса среди работников агропромышленного комплекса Томской области;

– предоставление премии губернатора Томской области имени Героя Социалистического Труда Белозерцевой Екатерины Наумовны.

3. Подготовка, привлечение и закрепление квалифицированных кадров в АПК, в том числе:

– предоставление грантов в форме субсидий бюджетным учреждениям на поддержку профориентационных проектов в области сельскохозяйственного производства;

– предоставление субсидий в целях возмещения части затрат на подготовку, переподготовку, повышение квалификации кадров агропромышленного комплекса: подготовка кадров, повышение квалификации и переподготовка кадров, поддержка студентов в сфере агропромышленного комплекса;

– финансовое обеспечение затрат на поддержку молодых специалистов, прибывших на работу к сельскохозяйственным товаропроизводителям.

4. Информационное обеспечение в области сельскохозяйственного производства, в том числе внедрение программных продуктов в целях функционирования системы государственного информационного обеспечения в сфере сельского хозяйства, представляющей собой совокупность информации о состоянии сельского хозяйства и информационных технологий, технических средств, обеспечивающих ее обработку, а также обеспечение информационными материалами в области сельскохозяйственного производства.

5. Инновационное развитие агропромышленного комплекса, в том числе:

- организация мероприятий, способствующих инновационному развитию аграрного сектора;
- создание, развитие научной, учебной, производственной и опытной базы и обеспечение сельскохозяйственным оборудованием и техникой центров коллективного пользования для развития агропромышленного комплекса Томской области [59].

Отдельно стоит отметить роль Аграрного центра Томской области в реализации предложенного механизма. В состав консультационных услуг Центра входят: создание системы информационной, консультативной и образовательной поддержки сельхозпроизводителей Томской области; содействие предпринимателям в выработке юридически и экономически обоснованных управленческих решений в сфере агробизнеса; помощь во внедрении новых технологий производства, переработки и реализации сельхозпродукции; повышение эффективности аграрного производства. В части координации и организации мероприятий Центр осуществляет повышение квалификации, проводит семинары, программы переподготовки, тренинги, организует площадки для сельского схода, приглашает иностранных специалистов.

При этом сельскохозяйственную технику и оборудование для мероприятий Центра предоставляют в аренду сельхоз- и перерабатывающие организации региона.

План мероприятий и их финансирование для Центра разрабатывает и осуществляет Департамент по социально-экономическому развитию села Томской области.

Предложенные автором направления государственной поддержки реализованы в рамках ведомственной целевой программы «Кадровое, консультационное и информационное обеспечение агропромышленного комплекса Томской области». Результатом реализации данной программы станет ежегодное привлечение в сферу сельского хозяйства молодых специалистов в количестве 35 человек, а также предоставление

консультационной и информационной поддержки сельскохозяйственным товаропроизводителям в среднем по 110 в год (таблица 8).

Таблица 8 – Прогноз индикаторов реализации ведомственной целевой программы «Кадровое, консультационное и информационное обеспечение агропромышленного комплекса Томской области»

Показатели	2019 г.	2020 г.	2021 г.
Численность молодых специалистов, привлеченных в сельское хозяйство, чел.	35	35	35
Количество сельхозтоваропроизводителей, получивших консультационную и информационную поддержку, шт.	110	110	110

Основными рисками при реализации данной программы могут стать:

- 1) уменьшение численности сельхозтоваропроизводителей;
- 2) отсутствие необходимых актуальных обучающих программ и преподавательского состава;
- 3) возможные косвенные последствия реализации ВЦП, которые несут отрицательный характер.

Возникновение вышеперечисленных рисков приведет к снижению числа работников в сельском хозяйстве Томской области, а также к уменьшению числа работников, прошедших переподготовку и повышение квалификации.

Развитие человеческого капитала тормозится отсутствием эффективной информационной системы, которая усовершенствует взаимодействие сельхозтоваропроизводителей с органами местного самоуправления, образовательными и иными организациями. Создание такой информационной системы (базы данных) на основе цифровой платформы позволит повысить качество управления развитием человеческого капитала, обеспечит контроль за ним (статистическая отчетность, учет, наблюдение), повысит уровень и точную направленность целевой подготовки, даст возможность роста показателей трудоустройства.

В этой связи необходимо инициировать работу по формированию единой информационной системы (базы данных), которая должна быть

направлена как на информирование широкого круга пользователей о состоянии человеческого капитала в регионе, так и на практическое использование путем повышения качества его использования.

3.3 Перспективная потребность сельского хозяйства в кадрах

Расчет потребности в кадрах для сельского хозяйства региона проводится на основании данных ведомственного статистического наблюдения Министерства сельского хозяйства о численности, составе и движении работников, руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций.

Расчет потребности в кадрах имеет несколько составляющих:

1. Определение текущей потребности в кадрах для замещения вакантных должностей на основании анализа данных о численности работников сельского хозяйства и количестве штатных единиц.

2. Расчет дополнительной потребности в кадрах, необходимых для возмещения выбытия работников, в том числе в связи с достижением пенсионного возраста, на основании сведений о возрастном составе работников, движении и обороте кадров.

3. Определение перспективной потребности в кадрах для развития производства в связи с созданием новых рабочих мест на основании перечня реализуемых и планируемых к реализации инвестиционных проектов.

4. Определение общей потребности в кадрах с высшим образованием в соответствии с требованиями к должности, закрепленными в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих.

Рассматривая вопрос оценки потребности в кадрах с высшим образованием, мы опирались на сведения о численности, составе и движении категории «руководители и специалисты сельскохозяйственных организаций», в том числе с учетом микропредприятий.

В таблице 9 представлены данные для расчета текущей потребности сельского хозяйства региона в специалистах с профессиональным образованием.

Таблица 9 – Текущая потребность сельского хозяйства Томской области в специалистах с профессиональным образованием

Категории должностей	Количество штатных единиц	Количество фактически работающих, чел.	Текущая потребность, чел.	Текущая потребность с досчетом, чел.
Ветеринарные специалисты	185	141	44	59
Энергетики и электрики	113	82	31	57
Руководители	481	459	22	31
Агрономы	75	53	22	29
Зоотехники и специалисты по воспроизводству	152	131	21	21
Прочие	198	181	17	21
Бухгалтеры	268	254	14	17
Инженерно-технические специалисты	154	143	11	13
Экономисты	56	45	11	11
Специалисты по охране труда	28	22	6	9
ИТ-специалисты	16	13	3	4
Строители	23	21	2	2
Специалисты по снабжению и сбыту	81	80	1	2
Юристы	17	16	1	2
Специалисты по управлению персоналом	43	43	0	0
Экологи	13	13	0	0
ИТОГО	1903	1697	206	278

Текущая потребность сельского хозяйства в специалистах с высшим и средним профессиональным образованием на 01.01.2019 г. составляла 206

человек из расчета 1697 фактически работающих при наличии 1903 штатных единиц, а с учетом досчета на микропредприятия – 278 человек.

Для расчета потребности использована:

- доля численности специалистов в общей численности работников (1697 от 8157) – 20,8%. Таким образом, численность специалистов фермерских хозяйств составит 626 человек (20,8% от 3007);

- доля каждой категории работников в общей численности работающих. С помощью нее распределяем работающих в фермерских хозяйствах по категориям;

- доля вакантных должностей в общей численности работающих. С помощью нее находим численность вакантных единиц в фермерских хозяйствах по каждой категории должностей и определяем текущую потребность в специалистах в микропредприятиях.

Среди руководителей и специалистов сельского хозяйства доля лиц пенсионного возраста составляет 10%. Ежегодно увольняются из сельскохозяйственных организаций 4% специалистов.

Оценка выбытия кадров выполнена на основе:

- анализа половозрастной структуры занятых, количества работающих пенсионеров и ежегодного выбытия работников в связи с выходом на пенсию. Численность выбывающих кадров по причине выхода на пенсию в соответствии с выполненным анализом составит в период 2018-2021 гг. 280 человек;

- анализа ежегодной численности уволенных работников и расчета коэффициента текучести. Численность выбывающих кадров по причине текучести в соответствии с выполненным анализом составит в период 2018-2021 гг. 390 человек.

Таблица 10 – Дополнительная потребность сельского хозяйства
Томской области в специалистах на замену выбывающим кадрам в 2018-2021
гг., человек

Категории должностей	Численность работников, выбывающих в связи с выходом на пенсию	Численность работников, выбывающих по причине текучести	Дополнительная потребность в специалистах
Ветеринарные специалисты	7	32	109
Энергетики и электрики	10	19	63
Руководители	97	106	111
Агрономы	10	12	54
Зоотехники и специалисты по воспроизводству	19	30	57
Прочие	24	42	93
Бухгалтеры	60	58	71
Инженерно-технические специалисты	27	33	33
Экономисты	4	10	33
Специалисты по охране труда	5	5	17
ИТ-специалисты	0	3	3
Строители	1	5	5
Специалисты по снабжению и сбыту	6	18	9
Юристы	0	4	5
Специалисты по управлению персоналом	10	10	4
Экологи	0	3	3
ИТОГО	280	390	670

Таким образом, общая дополнительная потребность сельского хозяйства в руководителях и специалистах с профессиональным образованием на замену выбывающим кадрам в 2018-2021 гг. составит 670 человек (таблица 10).

Коэффициент выбытия = количество уволенных (за исключением лиц пенсионного возраста и уволенных в связи с сезонными работами)/среднесписочная численность*100.

В Томской области реализуются и планируются к реализации 14 инвестиционных проектов, в рамках которых будет создано 165 новых рабочих мест, из которых 35 – для специалистов с профессиональным образованием

1. Строительство и реконструкция ферм мясного направления (Колпаков, Варфоломеев) – К(Ф)Х «Колпаков М.П.» (10).

2. Строительство животноводческих комплексов молочного направления (Белосток, Межениновская птицефабрика, Нелюбино, Спас) – ООО «Межениновская птицефабрика» (50), ООО «Спас» (40).

3. Строительство цехов по глубокой переработке молока, в том числе по производству сыров (Деревенское молочко) – ООО «Деревенское молочко» (15).

4. Модернизация производства по глубокой переработке льна-волокна и масличных культур (Томский лен, Красная горка) – ООО «Томский лен» (50).

5. Строительство и модернизация зерносушильных комплексов (Чернышевский, Возрождение, Молоко, Семеновский, Зональный комбикормовый завод).

Таким образом, дополнительная потребность сельского хозяйства в специалистах на 2018-2021 гг. с учетом создания новых рабочих мест в рамках реализации инвестиционных проектов составляет 35 человек (таблица 11).

Таблица 11 – Перспективная потребность сельского хозяйства в специалистах на 2018-2021 гг. с учетом создания новых рабочих мест, человек

Категории должностей	Перспективная потребность с учетом создания новых рабочих мест
Ветеринарные специалисты	5
Энергетики и электрики	1
Руководители	5
Агрономы	5
Зоотехники и специалисты по воспроизводству стада	10
Инженерно-технические специалисты	9
ИТОГО	35

Общая потребность сельского хозяйства в руководителях и специалистах с профессиональным образованием составляет 983 человека, в том числе со средним профессиональным образованием 324, с высшим – 659.

Расчет потребности в специалистах с высшим образованием проводится в соответствии с требованиями к уровню образования, установленными Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. № 37.

Для выявления сбалансированности спроса и предложения мы привели в соответствие категории должностей с направлениями подготовки (специальностями) высшего образования с учетом распределения категорий специалистов по должностям и видам экономической деятельности предприятий.

Таблица 12 – Потребность сельского хозяйства региона в специалистах с высшим образованием в 2018-2021 гг., человек

Категории должностей	Текущая потребность	Дополнительная потребность на замену выбывающим кадрам	Перспективная потребность с учетом создания новых рабочих мест	Общая потребность в специалистах	В том числе с высшим образованием
Ветеринарные специалисты	59	109	5	173	125
Энергетики и электрики	57	63	1	121	74
Руководители	31	111	5	147	96
Агрономы	29	54	5	88	66
Зоотехники и специалисты по воспроизводству	21	57	10	88	40
Прочие	21	93		114	59
Бухгалтеры	17	71		88	63
Инженерно-технические специалисты	13	33	9	55	33
Экономисты	11	33		44	44
Специалисты по охране труда	9	17		26	22
ИТ-специалисты	4	3		7	7
Строители	2	5		7	7
Специалисты по снабжению и сбыту	2	9		11	11
Юристы	2	5		7	7
Специалисты по управлению персоналом	0	4		4	4
Экологи	0	3		3	1
ИТОГО	278	670	35	983	659

Таблица 13 – Баланс потребности в кадрах и объема подготовки специалистов с высшим образованием в ТСХИ в 2018-2021 гг., человек

Специальности (направления подготовки)	Потребность в специалистах с высшим образованием	Объем подготовки специалистов в Томском СХИ	Баланс
Ветеринария	125	119	-6
Агрономия	84	17	-67
Зоотехния	80	54	-26
Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции	29	91	62
Агроинженерия»	53	60	7
Менеджмент Профили: «Экономика и управление в АПК», «Производственный менеджмент», «Логистика и управление цепями поставок»	27	31	4
Экономика	102	43	-59
Юриспруденция	11	39	28
ИТОГО	511	454	-57

Таким образом, потребность в специалистах с высшим образованием по направлениям подготовки Томского сельскохозяйственного института составляет на 2018-2021 гг. 511 человек, а объем подготовки – 454 человека, нехватка существует в количестве 57 человек (таблица 13).

Потребность сельского хозяйства Томской области в специалистах с высшим образованием обеспечивается по направлениям подготовки (специальностям): «Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции», «Агроинженерия», «Менеджмент», «Юриспруденция».

Потребность в специалистах выше, чем ТСХИ готовит специалистов, по направлениям подготовки «Ветеринария», «Агрономия», «Зоотехния», «Экономика».

Томский сельскохозяйственный институт является опорным вузом для подготовки кадров для сельского хозяйства Томской области, это единственный вуз в регионе, который ведет подготовку по самым востребованным в сельском хозяйстве специальностям: ветеринарии, зоотехнии, агроинженерии, технологии производства и переработки сельскохозяйственной продукции здесь учатся 56% студентов всех сельхозспециальностей, включая систему среднего профессионального образования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. Автором представлен концептуальный подход государственной поддержки формирования и развития человеческого капитала в сельском хозяйстве региона, который реализуется посредством создания учебных центров на базе передовых хозяйств и образовательных учреждений; финансирование создания и функционирования информационной, консультативной и образовательной сред для сельхозтоваропроизводителей; субсидирование затрат сельхозтоваропроизводителей на обучение, привлечение, закрепление и повышение квалификации работников; создание цифровой платформы в АПК, в том числе модуля по человеческому капиталу.

2. Государственная поддержка формирования и развития человеческого капитала в сельском хозяйстве региона должна основываться на принципах системности, комплексности, дифференцированности, информационного обеспечения принятия решений, направленных на создание благоприятных условий для развития человеческого капитала, и мерах его поддержки со стороны государства, через финансирование создания и функционирования информационной, консультативной и образовательной сред для сельхозтоваропроизводителей, субсидирование затрат сельхозтоваропроизводителей на обучение, привлечение, закрепление и повышение квалификации работников, создание учебных центров в сельском хозяйстве на базе передовых организаций с привлечением государства и заинтересованных сельхозтоваропроизводителей-работодателей.

3. Численность занятых в сельском хозяйстве Томской области составляет 11164 человека, в т.ч. руководители и специалисты – 1697, рабочие и служащие – 6460, главы и работники фермерских хозяйств – 3007. Наибольший удельный вес в структуре занятых в сельском хозяйстве региона принадлежит руководителям – 27%, ветеринаром, агрономом и зоотехником – 19, бухгалтером и экономистом – 18. При этом доля молодежи среди

руководителей лишь 7%, среди ветеринаров, агрономов и зоотехников – 27, бухгалтеров и экономистов – 23. Наибольший удельный вес молодежи (29%) среди специалистов по снабжению, сбыту, ИТ кадрам, охране труда, юристов и экологов.

4. Обосновано, что одним из направлений развития человеческого капитала в сельском хозяйстве региона может стать создание и развитие сети учебных центров, выступающих как форма развития взаимодействий образовательных учреждений и передовых сельхозорганизаций при поддержке государственных органов. Интеграция образовательных учреждений, государственных органов и передовых сельхозтоваропроизводителей позволяет, в свою очередь, удовлетворить потребности каждого.

5. Представлен алгоритм создания учебных центров в сельском хозяйстве, которые должны объединить в рамках своей деятельности подготовку и повышение квалификации руководящих кадров и специалистов АПК. Центры ориентированы на подготовку специалистов интегративного типа, обладающих определенным резервом профессиональных знаний и способностей – развитие не только профессиональных навыков и компетенций, но и наиболее значимых общечеловеческих качеств и свойств, которые в процессе трудовой деятельности, освоения новых производственных технологий позволят динамично изменять приобретённую профессию или специальность.

6. Предложен механизм государственной поддержки формирования и развития человеческого капитала в сельском хозяйстве Томской области, включающий в себя несколько взаимодействующих элементов, таких как органы государственной власти, представленные Департаментом по социально-экономическому развитию села Томской области, ОГБУ «Аграрный центр Томской области», Ассоциация инновационного развития АПК, сельскохозяйственные и перерабатывающие организации, образовательные организации – ФГБОУ «Томский институт переподготовки

кадров и агробизнеса», Томский сельскохозяйственный институт – филиал ФГБОУ ВО «Новосибирский ГАУ», ОГБПОУ «Томский аграрный колледж», Учебный центр молочного животноводства, а также заинтересованные физические лица – абитуриенты и работники сельхозорганизаций.

7. Рассчитана общая перспективная потребность сельского хозяйства в руководителях и специалистах с профессиональным образованием в период 2019-2022 гг., которая составляет 983 человека, в том числе со средним профессиональным образованием – 324, с высшим – 659. Для удовлетворения данной потребности при участии автора разработана «Дорожная карта развития человеческого капитала в сельском хозяйстве Томской области», которая включает такие мероприятия, как: предоставление услуг и выполнение работ в сфере сельского хозяйства областным государственным бюджетным учреждением «Аграрный центр Томской области»; стимулирование организаций и работников АПК к достижению высоких результатов деятельности; подготовка, привлечение и закрепление квалифицированных кадров в АПК; информационное обеспечение в области сельскохозяйственного производства и инновационное развитие АПК.

8. Автором предложены меры по субсидированию подготовки кадров, повышения квалификации, профориентации работников сельского хозяйства, в т.ч. на подготовку кадров агропромышленного комплекса в размере 70% от фактических затрат; на повышение квалификации и переподготовку кадров агропромышленного комплекса в размере 90% от фактических затрат; на поддержку кадров агропромышленного комплекса в размере 90% от фактических затрат, произведенных получателем субсидии на выплату молодому специалисту на обустройство и хозяйственное обзаведение, в т.ч. на улучшение жилищных условий не более 270 тыс. руб.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абалкин Л.И. Парадоксы измерения человеческого капитала / Л.И. Абалкин // Вопросы экономики. – 2009. – №9. – С.51-70.
2. Авдеев Е.В. Воспроизводство человеческого капитала в сельском хозяйстве: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Авдеев Евгений Валентинович. – Воронеж, 2016. – 166 с.
3. Адуков Р.Х. Новые подходы к развитию стратегии управления сельскими территориями, / Р.Х. Адуков, А.Н. Адукова // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2016. – №12. – С. 40-43.
4. Алетдинова А.А. Сравнительный анализ отдачи человеческого капитала в европейских и азиатских регионах России / А.А. Алетдинова, А.В. Корицкий // Регион: Экономика и социология. – 2019. – №3(103). – С. 143-163.
5. Алетдинова А.А. Формирование требований к критическим компетенциям работников аграрного сектора / А.А. Алетдинова // АПК: экономика, управление. – 2019. – №3. – С. 86-92.
6. Аристотель. Этика. – Москва: Эксмо-Пресс, 2019. – 384 с.
7. Астраханцева Е.Ю. Особенности трудовых ресурсов аграрного сектора экономики // Молодой ученый. – 2015. – №24. – С. 372-376.
8. Балашов А.П. Анализ динамики численности и структуры сельскохозяйственных товаропроизводителей / А.П. Балашов, С.А. Шелковников, В.Я. Зиннер // Теория и практика современной аграрной науки: сборник национальной (Всероссийской) научной конференции, / Новосибирский государственный аграрный университет. – Новосибирск, 2018. – С. 471-475.
9. Балашов А.П. Роль государства в повышении управленческих компетенций у руководителей сельхозорганизаций / А.П. Балашов // Роль

бизнеса и власти в развитии агропромышленного комплекса: материалы XV Международной научно-практической конференции. – 2016. – С. 264-266.

10. Большов А.В. Проблемы совершенствования стоимостной оценки человеческого капитала современной организации // ВЭПС. – 2014. – № 2. – С.15-19.

11. Боткин О.И. Роль человеческого капитала в сельском хозяйстве России / О.И. Боткин, А.И. Сутыгина, П.Ф. Сутыгин, Н. Ю. Кудрявцева // Проблемы региональной экономики. – 2014. – № 1-2. – С. 292-301.

12. Бычков А. А. Формирование и развитие теории человеческого капитала // Молодой ученый. – 2015. – №20. – С. 228-230.

13. Веретенникова Н.В. Человеческий капитал: макроэкономический аспект исследования / Н.В. Веретенникова, Н.М. Загвязинская, Н.А. Куранова // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. – 2015. – № 2 (2). – С. 152-160.

14. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов. – 5-е изд., доп. – Москва, 2003. – 416 с.

15. Горбунова О.С. Особенности человеческого капитала в сельском хозяйстве // Современная наука: актуальные проблемы и пути их решения: сб. науч. тр. – 2014. – № 12. – С. 98-101.

16. Горбунова О.С. Человеческий капитал как фактор повышения продовольственной безопасности региона / О.С. Горбунова, Т.М. Лялина, С.О. Палкина, В.М. Шарапова // Аграрный вестник Урала. – 2015. – № 1. – С. 95-97.

17. Государственная программа «Развитие сельского хозяйства и регулируемых рынков в Томской области»: утв. постановлением администрации Томской области от 12 декабря 2014 года № 485а (с изменениями на 17 октября 2019 года) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URR: <http://www.gp.specagro.ru/region/5291/2/19/12/2019> – (Дата обращения: 25.12.2019 г.).

18. Григорьев С.Г. Развитие человеческого капитала в условиях цифровизации / С.Г. Григорьев, В.В. Лукин, Д.В. Лукин // Электронный менеджмент в отраслях – 2018 – Вып. 1, № 2 – С. 13-19 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URR: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitiye-chelovecheskogo-kapitala-v-usloviyah-tsifrovizatsii> (дата обращения: 01.02.2020 г.).

19. Гуляева Т.И. Кадровое обеспечение АПК региона: основные проблемы и направления совершенствования / Т.И. Гуляева, Е.В. Бураева, О.Ю. Гришаева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <file:///C:/Users/User/Downloads/kadrovoe-obespechenie-apk-regiona-osnovnye-problemy-i-napravleniya-sovershenstvovaniya.pdf> (дата обращения 21.12.2019).

20. Давыдова Е.В. Формирование человеческих ресурсов в сельской местности (на примере Сеченовского муниципального района Нижегородской области) // Молодой ученый. – 2015. – №7. – С. 375-378.

21. Денисов А.С. Стратегия развития аграрного образования Томской области на основе создания новой модели структуры агрообразования в регионе / А.С. Денисов, С.Х. Вышегуров, Е.В. Рудой [и др.]. – Новосибирск: Золотой колос, 2018. – 35с.

22. Дигилина О.Б. Человеческий капитал в государственной политике России / О.Б. Дигилина, А.П. Трутнев, А.С. Филиппов: монография / Федер. агентство по образованию. Гос. образоват. учрежд. высш. проф. обр. Владим. гос. ун-т. – Владимир, 2005. – 196 с.

23. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова; С.-Петерб. гос. ун-т экономики и финансов. – Санкт-Петербург: Наука, 1999. – 308 с.

24. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / СПб.: Наука, 1999. – 309 с.

25. Добрынин А.Н. Человеческий капитал. / А.Н. Добрынин, С.А. Дятлов – Москва: Экзамен, 2002.
26. Донник И.М. О подготовке инженерных и технических кадров для агропромышленного комплекса / И.М. Донник, Б.А. Воронин, О.Г. Лоретц // Аграрный вестник Урала. – 2014. – № 8. – С. 50-53.
27. Дракер П. Эффективное управление. – Москва: ГРАНД, 2001.
28. Ищук А.С. История понятия «человеческий капитал» и современные подходы к определению его структуры // Молодой ученый. – 2018. – №12. – С. 81-84.
29. Капелюк З.А. Исследование роли экономических факторов в дифференциации занятости населения / З.А. Капелюк, С.Д. Капелюк // Общество: политика, экономика, право. – 2019. – №2(67). – С. 25-29.
30. Капелюк З.А. Особенности формирования человеческого капитала аграрного сектора / З.А. Капелюк, А.А. Алетдинова // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2018. – №6(73). – С. 164-175.
31. Капелюшников Р. Сколько стоит человеческий капитал России? // Вопросы экономики. – 2012. – №1. – С.27-47.
32. Капелюшников Р. Человеческий капитал России: эволюция и структурные особенности / Р. Капелюшков // Вестник общественного мнения. – 2005. – № 4. – С. 37-44.
33. Кармазина Ю.А. Образование как инвестиции в человеческий капитал // Молодой ученый. – 2014. – №7. – С. 349-351.
34. Карнаухов Е.В. Повышение качества человеческого капитала в агропромышленном комплексе России как способ повышения качества жизни сельского населения // Молодой ученый. – 2011. – №4, т.1. – С. 151-153.
35. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование. – Москва, 1978. – С. 32.

36. Классика экономической мысли: сборник работ / В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо, Д. М. Кейнс, М. Фридмен. – Москва: ЭКСМО-пресс, 2000. – 894 с.

37. Князев А.В. Государственная поддержка сельскохозяйственных товаропроизводителей с использованием финансово-кредитного механизма (на материалах Смоленской области): автореф. дис. ... канд. экон. наук / А.В. Князев. – Москва, 2010. – 27 с.

38. Коваленко Е.А. Ты знаешь, что такое «человеческий капитал»? / <https://hr-portal.ru/story/ty-znaesh-chto-takoe-chelovecheskiy-kapital> (дата обращения 19.11.2019).

39. Козлов А.В. Кадровое обеспечение сельского хозяйства в условиях инновационного развития: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Алексей Владимирович Козлов. – Москва, 2015. – 349 с.

40. Копылов В.В. Проблемы и перспективы кадрового обеспечения АПК [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/text/50341727/> (дата обращения 12.11.2019).

41. Корицкий А.В. Влияние человеческого капитала на экономический рост: учеб. пособие / А.В. Корицкий; Новосиб. гос. архитектур.-строит. ун-т (Сибстрин). – Новосибирск, 2013. – С. 244.

42. Корицкий А.В. Человеческий капитал как фактор экономического роста регионов России: монография. – Новосибирск, 2010. – 368 с.

43. Корчагин Ю.А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации?: монография/ Ю.А. Корчагин. – Воронеж: ЦИРЭ, 2005. – 252 с.

44. Критский М.М. Человеческий капитал / М.М. Критский. – Ленинград: Изд-во ЛГУ, 1991. – 120 с.

45. Кудрявцева Н.Ю. Человеческий капитал в системе факторов устойчивого развития сельского хозяйства / Н.Ю. Кудрявцева, А.И. Сутыгина // Наука – инновационному развитию АПК в современных условиях / ФГБОУВПО «Ижевская ГСХА». – 2013. – С.331-334.

46. Кузнецова И.Г. Государственная поддержка молодых специалистов в сельском хозяйстве // Комплексное развитие сельских территорий и инновационные технологии в агропромышленном комплексе. – 2018. – С. 101-105.

47. Кузнецова И.Г. Государственная поддержка формирования человеческого капитала в сельском хозяйстве региона (на материалах Новосибирской области): дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Кузнецова Инна Геннадьевна. – Новосибирск, 2018. – 168 с.

48. Кузнецова И.Г. Комплекс мероприятий по развитию государственной поддержки формирования человеческого капитала в устойчивом развитии сельских территорий Новосибирской области / И.Г. Кузнецова, С.А. Шелковников // Роль аграрной науки в устойчивом развитии сельских территорий. – 2018. – С. 1318-1320.

49. Кузьмичев С.М. Актуальные вопросы понимания человеческого капитала и его роль в современных экономических процессах // Молодой ученый. – 2017. – №28. – С. 63-64.

50. Лукин В.В. Единство образовательной и кадровой политики как инструмент развития методической системы обучения в условиях информационного общества. – Москва: ИНФО, 2002. – 120 с.

51. Лукин В.В. Информатизация методической системы обучения как средство обеспечения единства образовательной и кадровой политики: на примере учреждений службы занятости населения: дис... д-ра пед. наук: 13.00.02, 13.00.01. Ин-т общ. сред. образования Рос. акад. Образования – Москва.

52. Макконелл К.Р. Экономикс: принципы, проблемы и политики: учеб./ К.Р. Макконелл С.Л. Брю – Москва: ИНФРА-М, 2003. – С. 983.

53. Малое предпринимательство в сельском хозяйстве Томской области / А.И. Сучков, В.В. Рождественская // Вестник Новосибирского государственного аграрного университета. – 2012. – № 3 (24). – С. 136-140.

54. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии / К. Маркс // Т. 1, кн. 1. – Москва: Политиздат, 1978. – 907 с.
55. Маршалл А. Основы экономической науки. – Москва: Эксмо, 2007. – 832 с.
56. Милль Дж. С. Основы политической экономии. – Москва: Прогресс, 1980. – Т.1 – 139 с.
57. Невретдинова М.В. Анализ развития теории человеческого капитала в трудах западных и отечественных ученых XIX-XX веков // Вестник университета. – 2014. – №17. – С. 216-220.
58. Овсянко Л.А. Направления развития государственной поддержки рынка молока и молочной продукции / Л.А. Овсянко, М.С. Проскуряков // Экономика сельского хозяйства России. – 2018. – № 2. – С. 59-63.
59. Официальный сайт Департамента по социально-экономическому развитию села Томской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://depagro.tomsk.gov.ru/> (дата обращения 3.03.2019).
60. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru> (дата обращения 12.03.2019).
61. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики по Томской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://tmsk.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/tmsk/ru/ (дата обращения 15.11.2019).
62. Панков Б.П. Социально-экономический механизм регулирования рынка труда на селе / Б.П. Панков. – Москва, 2006. – 146 с.
63. Петти В. Экономические и статистические работы. – М.: Соцэкгиз, 1940.
64. Платон. Государство. Законы. Политик. – Москва: Мысль, 1998. – 798 с.
65. Плячкайтене И.М. Становление и развитие теории человеческого капитала // Молодой ученый. – 2011. – №7, т.1. – С. 102-104.

66. Пришляк Е.А. Исследование факторов, влияющих на формирование человеческого капитала в Российской Федерации / Е.А. Пришляк, С.Г. Радько // Управленческие науки. – 2018. – №2. – С. 94-105.

67. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года: утв. Постановлением Правительства РФ от 11 ноября 2015 №1218 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URR: <https://base.garant.ru/70309010/> – (Дата обращения: 10.12.2019 г.).

68. Прока Н.И. Концептуальные основы формирования механизма управления человеческим капиталом в аграрном секторе экономики // Вестник Орел ГАУ. – 2012. – №6. – С. 12-18.

69. Прока Н.И. Формирование эффективного механизма управления человеческого капитала в условиях обеспечения инновационного развития регионального аграрного сектора / Н.И. Прока; Орлов. гос. аграр. ун-т. – Орел: Карту, 2013. – 228 с.

70. Путин В.В. Участникам и гостям IX Гайдаровского форума // Официальные сетевые ресурсы Президента России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URR: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/56655> – (Дата обращения: 12.01.2020 г.).

71. Рождественская В.В. Влияние современных технологий на повышение качества молока / Т.Н. Комарова, В.В. Рождественская // Модернизация аграрного образования: интеграция науки и практики: сб. науч. тр. по материалам II Междунар. науч.-практ. конф. – Новосибирск, 2014. – С. 114-119.

72. Рождественская В.В. Государственная поддержка молочного скотоводства в Томской области / В.В. Рождественская, Т.Н. Комарова, С.А. Шелковников // Экономика и предпринимательство. – 2018. – № 11 (100). – С. 513-516.

73. Рождественская В.В. Государственная поддержка развития человеческого капитала в Томской области / В.В. Рождественская, Т.Н. Комарова // Состояние и перспективы увеличения производства высококачественной продукции сельского хозяйства: материалы VII Междунар. науч.-практ. конф., провод. совместно с Томским сельскохоз. институтом-филиалом ФГБОУ ВО «Новосибирский ГАУ». – Новосибирск, 2019. – С. 215-219.

74. Рождественская В.В. Государственная поддержка создания и развития учебных центров в сельском хозяйстве региона / В.В. Рождественская // Экономика сельского хозяйства России. – 2019. – № 12. – С. 58-63.

75. Рождественская В.В. К вопросу повышения эффективности производства продукции растениеводства (Томская область) / А.В. Гааг, В.В. Рождественская // Научные основы развития АПК: сб. науч. тр. по материалам XX Всерос. (нац.) науч.-практ. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых с междунар. участием. – Томск, 2018. – С. 275-278.

76. Рождественская В.В. Кадровое обеспечение агропромышленного комплекса региона / Е.Д. Мундышева, Т.А. Афанасьева, А.В. Гааг, В.В. Рождественская // Современный взгляд на будущее управленческой науки: сб. тр. IV науч.-практ. конф. студентов и магистрантов факультета экономики и управления (отделения управления), посвящ. 15-летию кафедры кадровой политики и управления персоналом. – Новосибирск, 2018. – С. 86-89.

77. Рождественская В.В. Кормопроизводство – основная отрасль АПК Томской области / А.В. Гааг, В.В. Рождественская // Современные ресурсосберегающие технологии производства молока: от теории к практике: материалы Всерос. науч.-практ. конф. – Великий Новгород, 2018. – С. 44-48.

78. Рождественская В.В. Некоторые проблемы развития малого бизнеса в сельском хозяйстве / В.В. Рождественская // Научные основы развития АПК: сб. науч. тр. по материалам XIX Всерос. науч.-практ. конф.

студентов, аспирантов и молодых ученых с междунар. участием. – Томск, 2017. – С. 360-364.

79. Рождественская В.В. Новые подходы к модели развития аграрного образования в Томской области / Ю.В. Чудинова, О.В. Бутова, Г.В. Шипилина, В.В. Рождественская, И.В. Черданцева. – Новосибирск: Золотой колос, 2017. – 120 с.

80. Рождественская В.В. Повышение качества молока на основе внедрения современных технологий в животноводстве / А.И. Сучков, Т.Н. Комарова, В.В. Рождественская // Вестник Новосибирского государственного аграрного университета. – 2015. – № 3 (36). – С. 183-188.

81. Рождественская В.В. Проблема кадрового обеспечения сельских территорий и задачи аграрного образования Томской области / Ю.В. Чудинова, О.В. Бутова, Г.В. Шипилина, В.В. Рождественская, И.В. Черданцева // Профессиональное образование в современном мире. – 2017. – Т. 7, № 3. – С. 1238-1245.

82. Рождественская В.В. Проблемы моделирования регионального аграрного образования / Ю.В. Чудинова, О.В. Бутова, Г.В. Шипилина, В.В. Рождественская, И.В. Черданцева // Профессиональное образование в современном мире. – 2017. – Т. 7, № 1. – С. 836-843.

83. Рождественская В.В. Разработка практических рекомендации по совершенствованию системы аграрного образования в Томской области с учетом требований, предъявляемых к кадрам АПК / В.В. Рождественская, Ю.В. Чудинова, О.В. Бутова, Г.В. Шипилина // Профессиональное образование в современном мире. – 2017. – Т. 7, № 2. – С. 1010-1017.

84. Рождественская В.В. Разработка стратегии развития аграрного образования в Томской области / Ю.В. Чудинова, О.В. Бутова, Г.В. Шипилина, В.В. Рождественская, А.В. Гааг, И.В. Черданцева // Профессиональное образование в современном мире. – 2018. – Т. 8, № 2. – С. 1822-1828.

85. Рождественская В.В. Современное состояние развития агропромышленного комплекса Томской области / В.В. Рождественская, А.В. Гааг // Инновации и продовольственная безопасность. – 2018. – № 4 (22). – С. 11-16.

86. Рождественская В.В. Стратегия развития аграрного образования Томской области на основе создания новой модели структуры агрообразования в регионе / А.С. Денисов, С.Х. Вышегуров, Е.В. Рудой, В.Н. Бабин, Ю.В. Чудинова, О.В. Бутова, Г.В. Шипилина, В.В. Рождественская. – Новосибирск: Золотой колос, 2015. – 35 с.

87. Рудой Е.В. Ключевые изменения государственной поддержки сельскохозяйственной отрасли в РФ / Е.В. Рудой, И.С. Поддубева // Экономика сельского хозяйства России. – 2018. – № 1. – С. 2-11.

88. Светлакова Н. А. Методика оценки человеческого капитала в аграрном секторе экономики / Н.А. Светлакова, С.О. Палкина // Аграрный вестник Урала. – 2012. – № 6 (98). – С. 101–103.

89. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – Москва: Соцэкгиз, 1962. – 492 с.

90. Состояние и перспективы развития дополнительного профессионального образования для специалистов АПК Новосибирской области / А.В. Гааг, И.В. Гончарова, А.А. Афанасьева // Профессиональное образование в современном мире. – 2016. – Т. 6, № 2. – С. 346-349.

91. Тенденции развития инфраструктуры агропродовольственного рынка в условиях импортозамещения: научная монография / Е.В. Васильева, С.И. Горбунов, С.И. Ткачев, И.В. Петрова, Н.А. Барковская, Л.В. Казакова, А.И. Пшенцова, Л.Н. Минеева – Саратов: Амирит, 2016. – 172 с.

92. Тобиен М.А. Проблемы современной трактовки и измерения категории «человеческий капитал» // Вестник Владимирского государственного университета им. А.Г. и Н.Г. Столетовых. – 2014. – № 2(2). – 106-118.

93. Туган-Барановский М.И. Основы политической экономии. – Москва: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 1998. – 400 с.
94. Унжакова А.В. Анализ состояния и государственной поддержки развития молочной отрасли Новосибирской области / А.В. Унжакова, И.В. Афанасьева // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. – 2017. – № 1. – С. 197.
95. Унжакова А.В. Развитие государственной поддержки производства молока в регионе: монография / А.В. Унжакова, Л.А. Овсянко, С.А. Шелковников; под общ. ред. С.А. Шелковникова; Министерство сельского хозяйства РФ, Новосибирский государственный аграрный университет. – Новосибирск: Агро-Сибирь, 2017. – 118 с.
96. Управление персоналом / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – Москва: Юнити, 2002. – 560 с.
97. Учись, капитал! // Поиск. – 2001. – № 12. – С. 8.
98. Федеральная целевая программа «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014-2017 годы и на период до 2020 года»: утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июля 2013 г. № 598 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://old.mcх.ru/documents/document/v7_show/36971 (дата обращения: 15.12.2019 г.).
99. Ходжаниязов Э.С. Роль человеческого капитала в экономическом росте развивающихся стран // Молодой ученый. – 2016. – №12.4. – С. 62-64.
100. Хоконов А. А. К вопросу о значении фактора человеческий капитал в инновационном развитии страны // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2015. – № 1 (21). – С.76-80.
101. Цыренова А.А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды / А.А. Цыренова. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2006. – С. 4-5.

102. Цыренова А.А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды: монография. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2006.

103. Чернов В.А. Проблема инвестирования капитала и способы ее решения в России // Аудит и финансовый анализ. – 2003. – №1. – С. 150-154.

104. Шарапова В.М. Особенности оплаты труда в сельском хозяйстве: ее влияние на конкурентоспособность предприятия // Сборник материалов Международной научно-практической конференции «Стратегические задачи по научно-технологическому развитию АПК. Экономика и управление научно-технологическим развитием сельского хозяйства». – Екатеринбург: УрГАУ, 2018. – С. 45-46.

105. Шарапова В.М. Микроэкономическая модель оценки качества воспроизводства человеческого капитала в системе высшего образования / В.М. Шарапова, И.А. Борисов, Н.В. Шарапова, И.С. Шорохова // Экономика и предпринимательство. – 2017. – № 8-1 (85). – С. 743-751.

106. Шарапова Н.В. Государственная поддержка как фактор адаптации сельхозтоваропроизводителей к внешним условиям хозяйствования / Н.В. Шарапова // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2016. – № 8. – С. 37-42.

107. Шарапова Н.В. Человеческий капитал. Его влияние на конкурентоспособность сельского хозяйства // АВУ. – 2018. – №10 (177). – С. 87-89.

108. Шелковников С.А. Государственное регулирование сельскохозяйственного производства (на примере Новосибирской области): дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Шелковников Сергей Александрович. – Новосибирск, 2003. – С. 149.

109. Шелковников С.А. Оценка влияния государственной поддержки на уровень кредиторской задолженности сельхозпроизводителей Новосибирской области / С.А. Шелковников, М.С. Петухова // Теория и практика современной аграрной науки: сборник национальной

(Всероссийской) научной конференции. Новосибирский государственный аграрный университет. – Новосибирск, 2018. – С. 686-689.

110. Юняева Р.Р. Механизм реализации кредитной политики в сельском хозяйстве региона / Р.Р. Юняева. – Пенза: ПГПУ им. В.Г. Белинского, 2008. – С. 62.

111. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. – 1964. – 136 p.

112. Eisner R. Extended Accounts for National Income and Production // Journal of Economic Literature. – 1988. – P. 1611–1684.

113. Fisher I. The Theory of Interest. – N.Y.: The MacMillan company. – 1930 – 601 p.

114. Rozhdestvenskaya V.V. State support of milk production in agricultural organizations on materials of the Novosibirsk region / Unzhakova A.V., Savelieva D.S., Gaag A.V., Komarova T.N., Rozhdestvenskaya V.V. // International Journal of Mechanical Engineering and Technology. – 2018. – V. 9, № 11. – P. 1886-1896.

115. Schultz T.W. Investments in Human Capital: The Role of Education and of Research. – N.Y.: FreePress, 1971. – 272 p.

116. Schultz T.W. Transforming Traditional Agriculture. – New Haven: Yale University Press, 1964.

117. Thurow L. Investment in Human Capital. Belmont. – 1970. – 104 p.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Кадровый состав работников, замещающих должности руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций по состоянию на 1 января 2019 г.

№ п/п	Наименование должностей	Количество штатных единиц	Фактически работает, чел.		Из числа фактически работающих (гр.4):							Принято на работу		Уволено с работы	
					имеют профессионал ьное образование		не имеют высшего или среднего профессионал ьного образования		лица в возрасте		Повысили квалификацию в отчетном году в системе дополнительного профессионального образования				
			Всего	в том числе женщин	высшее	среднее	всего	в т.ч. обучается по заочной или вечерней формам	до 30 лет	старше: 55 л.-жен. 60 л.-муж.					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	Всего работников, занимающих, должности руководителей и специалистов	1901,7	1784	962	959	623	202	38	246	204	156	230	14	211	0
2	Руководители сельскохозяйственных организаций	186,3	164	35	86	72	6	0	10	31	14	9	0	8	0
3	Освобождённые заместители руководителей	38	38	13	31	5	2	0	0	8	3	9	0	6	0
4	Главные специалисты - всего	215	187	76	158	26	3	1	20	19	36	41	4	32	0
5	Главные агрономы	26	19	1	19	0	0	0	4	2	5	2	0	2	0
6	Главные зоотехники, в т.ч. гл. селекционеры	28	21	9	14	6	1	1	4	1	7	7	1	7	0
7	Главные ветеринарные врачи	24	21	9	17	4	0	0	2	2	5	9	2	4	0
8	Главные инженеры всех специальностей	46,5	43	1	35	7	1	0	7	3	4	10	0	5	0
9	Главные энергетики и электрики	17	13	0	10	3	0	0	0	2	2	2	0	3	0
10	Главные гидротехники и мелиораторы	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	Главные экономисты	16	14	14	14	0	0	0	0	1	3	2	0	3	0
12	Главные бухгалтеры	42,5	41	39	36	5	0	0	2	7	10	6	0	6	0
13	Другие должности главных специалистов	15	15	3	13	1	1	0	1	1	0	3	1	2	0
14	Руководители среднего звена	316	305	142	120	124	61	7	36	45	16	25	1	28	0

Окончание приложения 1

15	Работники служб управления персоналом всех уровней без совместителей, всего	36,2	36	36	22	12	2	2	12	9	6	4	0	4	0
16	Другие работники, занимающие должности руководителей	45	44	25	23	18	3	0	8	10	3	4	0	1	0
17	Специалисты по охране труда и технике безопасности	20,5	16	11	14	1	1	1	1	4	8	2	0	5	0
18	Специалисты юридической службы всех уровней	16	15	12	15	0	0	0	4	0	5	4	0	5	0
19	Работники маркетинговых, коммерческих и снабженческих служб всех уровней	142	142	106	79	56	7	12	25	6	2	21	1	24	0
20	Специалисты-строители всех уровней	16	15	3	11	2	2	1	3	3	0	2	0	1	0
21	Специалисты службы землеустройства	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22	Специалисты по информационным технологиям	17,6	18	1	13	4	1	0	5	0	0	5	1	3	0
23	Специалисты, всего (кроме главных)	853,1	804	502	387	303	114	14	122	69	63	104	7	94	0
24	Агрономы всех специальностей	26	22	4	17	5	0	2	4	0	7	5	0	3	0
25	Зоотехники всех специальностей	62	52	45	30	17	5	4	5	3	6	8	0	7	0
26	Ветеринарные врачи, ветфельдшеры, ветинспекторы, ветсанитары	152	146	115	59	69	18	5	40	4	10	27	1	11	0
27	Специалисты по воспроизводству стада	29	25	21	2	13	10	0	4	2	6	4	1	5	0
28	Инженеры и техники всех специальностей	132	131	12	63	35	33	0	10	15	9	6	1	14	0
29	Энергетики и электрики	92	80	0	9	57	14	0	9	6	1	8	0	8	0
30	Инженеры мелиораторы и техники-гидротехники	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
31	Экономисты всех специальностей	27	26	21	26	0	0	0	5	1	5	3	0	4	0
32	Бухгалтеры всех специальностей	201,85	196	189	119	63	14	2	27	24	13	13	0	18	0
33	Специалисты по охране окружающей среды (экологи)	10	10	9	9	0	1	1	4	0	1	5	2	2	0
34	Другие работники, занимающие должности специалистов	121,25	116	86	53	44	19	0	14	14	5	25	2	22	0

Направления деятельности ОГБУ «Аграрный центр Томской области»

2. Организация и проведение семинаров	
Общее количество семинаров	
План – 15 Факт – 15	План – 15
Тематика семинаров	
1. Животноводство (работа РИСЦ) – 7 семинаров: 2. Земельные вопросы, агрономия, механизация – 4 семинара: 3. Мониторинги, малые формы, меры государственной поддержки – 3 семинара: 4. Пчеловодство – 1 семинар	1. Животноводство (работа РИСЦ) – 9 семинаров: - Семинар-тренинг с участием международного эксперта (Юп Дрессен) «Сигналы коров» (5 мероприятий) – март (в рамках Сельского схода), софинансирование - Искусственное осеменение как метод качественного улучшения скота в К(Ф)Х и ЛПХ. Рекомендации по выбору пород для разведения в К(Ф)Х и ЛПХ – 4 семинара в пилотных районах (Колпашевский, Зырянский, Первомайский, Шегарский). Дорожная карта - Анализ результатов племенной работы с крупным рогатым скотом молочного направления за 2018 г. (Итоги бонитировки) – март в рамках Сельского схода - Анализ результатов племенной работы с крупным рогатым скотом мясного направления за 2018 г. (Итоги бонитировки) – март в рамках Сельского схода - Управление качеством молока. - Правильное выращивание молодняка – залог высокой продуктивности стада - Мясное скотоводство в Томской области – обмен опытом (сентябрь) 2. Земельные вопросы, агрономия, земледелие, растениеводство, механизация – 1 семинар

	3. Отчетность организаций и К(Ф)Х по государственной поддержке, полученной в Департаменте по социально-экономическому развитию села Томской области – 1семинар 4. Пчеловодство – 1 семинар 5. Казачество – 1 семинар
3. Комплексное (выездное) консультационное сопровождение проектов сельскохозяйственных товаропроизводителей, в том числе мониторинг хозяйственной деятельности К(Ф)Х – победителей программ «Начинающий фермер», «Развитие семейных животноводческих ферм»	
План – 148	План -146 отчет
В т.ч. – 138 К(Ф)Х победителей программы «Начинающий фермер» – 106 К(Ф)Х, победителей программы «Развитие семейных животноводческих ферм» – 32 К(Ф)Х; – 17 К(Ф)Х-претендентов	В т.ч. – 146 К(Ф)Х победителей программы «Начинающий фермер» – К(Ф)Х, победителей программы «Развитие семейных животноводческих ферм» К(Ф)Х; – 15 К(Ф)Х-претендентов
4. Ведение информационных баз данных	
Блок №1	
Ведение информационных ресурсов (баз данных) по племенному животноводству (деятельность РИСЦ)	
План – 2	План – 2
ИАС «СЕЛЭКС – молочный скот» – 16 предприятий (из них в 12 активных - 20015 голов скота) ИАС «СЕЛЭКС – мясной скот» – 6 предприятий (из них в 4 активных – 3929 голов) ИАС «РЕГИОН» (принадлежит ДСЭРС) – сводные отчеты по молочному и по мясному скотоводству, всего 14 активных баз (в том числе 20015 голов скота молочного направления продуктивности и 3929 голов герефордской породы) Оформление неисключительных прав на ИАС «РЕГИОН» на ОГБУ «АЦ ТО» (в РИСЦ)	ИАС «СЕЛЭКС – молочный скот» – 19 предприятий (из них в 14 активных 23784 головы скота) ИАС «СЕЛЭКС – мясной скот» – 5 предприятий (из них в 4 активных – 4432 головы)

Приобретение компьютера достаточной мощности для переустановки на него ИАС «СЕЛЭКС – мясной скот», ИАС «СЕЛЭКС - молочный скот», ИАС «РЕГИОН» - выполнено	
Разработка нормативной документации, обязывающей племенные хозяйства (предприятия) ежемесячно предоставлять архив базы данных ИАС «СЕЛЭКС» - разрабатывается	
Блок №2	
Подготовка и размещение информационных материалов, в том числе аудио- и видеоматериалов на информационных ресурсах (ОГБУ «АЦ ТО», Департамента по социально-экономическому развитию села Томской области, Администрации Томской области, Минсельхоза России)	
План – 3	Сайт ДСЭРС
– сайт ДСЭРС («новая» версия)	Сайт ОГБУ
– сайт ОГБУ	
– (программа ДСЭРС) (агрономия)	ГАС «АГРОУПРАВЛЕНИЕ»
5. Деятельность РИСЦ	
Блок №1 Организационная деятельность	
Организация совместной деятельности РИСЦ с ОГБУ «Областная ветеринарная лаборатория» по анализу проб молока коров 6 племенных предприятий - ООО «Зональный комбикормовый завод» – АО «Дубровское», – ООО ПЗ «Заварзинский», – СПК (колхоз) «Нелюбино», – СПК «Кривошеинский», – СПК «Белосток»	Организация совместной деятельности РИСЦ с ОГБУ «Областная ветеринарная лаборатория» по анализу проб молока коров 6 племенных предприятий: ООО «Агрокомплекс» (ранее ООО «Зональный комбикормовый завод») – АО «Дубровское», – ООО ПЗ «Заварзинский», – СПК (колхоз) «Нелюбино», – СПК «Кривошеинский», – СПК «Белосток» (всего 5009 племенных молочных коров) Организация работы по выполнению требований законодательства по отбору проб молока
	Внесение изменений в областной закон о племенном животноводстве
	Разработка нормативной документации по ведению государственных племенных книг крупного рогатого скота Томской области

Блок №2 Функциональная деятельность	
Формирование сводных отчетов и отправка во ВНИИПЛЕМ для МСХ – 2 шт.	Формирование сводных отчетов и отправка во ВНИИПЛЕМ для МСХ – 3 шт. (по молочному скоту, по мясному скоту, госплемрегистр) – до 01.04.2019
Сбор и обработка плем. зоотехнических отчётов, отправка во ВНИИПЛЕМ для МСХ во ВНИИПЛЕМ –49 шт.	Сбор и обработка зоотехнических отчётов о племенной работе, карточек племенных хозяйств и отправка во ВНИИПЛЕМ для МСХ во ВНИИПЛЕМ –18 шт. до 01.04.2019
	Формирование отчетных форм по запросу МСХ РФ (в 2019г должны быть изменения) до 01.04.2019
Формирование племенных свидетельств – 630 шт. (Согласно минимальным требованиям к племенным организациям – реализация племенного молодняка 10% от маточного поголовья)	Формирование племенных свидетельств – не менее 653 шт. (Согласно минимальным требованиям к племенным организациям – реализация племенного молодняка 10% от маточного поголовья) по запросам в течение года
Отбор племенного скота и организация доставки заявителю	Отбор племенного скота и организация доставки заявителю
Подбор и закрепление быков – производителей за маточным поголовьем 20 предприятий (5 племенных, 15 товарных)	Подбор и закрепление быков – производителей за маточным поголовьем 20 предприятий (5 племенных, 15 товарных)
Оценка поголовья племенного скота на 3 предприятиях: – СПК (колхоз) «Нелюбино» (1500 голов с ремонтным молодняком) – СПК «Кривошеинский» (700 голов с ремонтным молодняком) – АО «Дубровское» (1500 голов с ремонтным молодняком).	Оценка поголовья племенного скота на 1 предприятии: – ООО «Племзавод «Заварзинский» (1250 племенных коров) (внебюджет)
	Переаттестация в МСХ РФ племенных организаций (заводов и репродукторов): – ООО «Племзавод «Заварзинский»
	Проведение бонитировки мясного скота: - в ООО АПК «Чернышевский» (внебюджет)
	Анализ использования семени быков-производителей на 6 племенных предприятиях ТО по разведению крупного рогатого скота молочного направления продуктивности
СМИ в работе РИСЦ: покупка 6 книг Разработка 6 методичек Заказано 2 книги на 140 000 (поступление февраль), в том числе за счет внебюджета на 40 000	Сопровождение деятельности РИСЦ Брошюры Методические материалы

Разработка стенда РИСЦ из внебюджета	
Организация и сопровождение участника на Всероссийский конкурс на лучшего по профессии среди операторов искусственного осеменения коров и телок –1	Организация и сопровождение участника на Всероссийский конкурс на лучшего по профессии среди зоотехников-селекционеров – 1 И может быть среди операторов машинного доения –1
Участие в судействе в IV Региональном Чемпионате WorldSkills Russia «Молодые профессионалы» Томской области 2018	Участие в судействе в IV Региональном Чемпионате WorldSkills Russia «Молодые профессионалы» Томской области 2019 (ветеринар)
Организация экскурсий в племенные предприятия Томской области. Планируемое количество групп – от 4 до 7 (общее количество до 50 человек)	Организация экскурсий в «Сибирское молоко» и «Белосток» (ветеринар)
Цель Повышение производственных показателей в мясном и молочном животноводстве (увеличение удоя по итогам года, увеличение маточного поголовья мясного скотоводства) Повышение качества мясного и молочного скота в К(Ф)Х и ЛПХ, путем увеличения охвата искусственным осеменением коров	
Сыроделие Цель: организация помощи сельхозтоваропроизводителям от производства высококачественного молока до выработки новых видов продукции. Помощь в обучении сыроварению не менее 10-15 ЛПХ, К(Ф)Х, помощь в организации не менее 2 ремесленных сыроварен в ТО на базе ЛПХ, К(Ф)Х.	
Расходы всего 340 860 руб. Расходы на проезд экспертов 115 960 руб. Транспортные услуги на экспертов 30 000 руб. Расходы на перевод книг и презентаций 20 000 руб. Расходы на печать книг 174 900 руб.	Расходы в рамках печатных изданий
Мастер-класс и выставка по сыроделию в рамках Сельского схода Приглашение 2 экспертов: Штирия: Franz Möstl MÖSTL ANLAGENBAU GMBH Россия: директор по производству сыров и детского питания ООО «Генератор ледяной воды» и ООО НПЦ «ДЕТСКОЕ ПИТАНИЕ», доктор технических наук Бедных Б.С.	Представление информации об открытии сыроварни в с.Ягодное (ООО «Сибирское молоко») Мастер-классы и выставка по сыроделию в рамках Сельского схода
Перевод и печать презентации: MÖSTL ANLAGENBAU GMBH,	

книг: Grottenhof, Kase Sprache	
ПЧЕЛОВОДСТВО	
Цель: создание экономических и технологических условий для устойчивого развития пчеловодства в целях повышения уровня занятости и жизни сельского населения (создание площадки для кочевых пасек на базе ФГУП «Бакчарское», создание фундамента будущего плем. репродуктора на базе кооператива «Таёжное золото»)	
15 консультаций, в том числе 2 семинара	
Тренинги – 2 на базе К(Ф)Х и Общества пчеловодов	Тренинги – 2 на базе К(Ф)Х и Общества пчеловодов
Выставки – 3: 2 в рамках тренинга, 1 – медовый спас	Выставки – 3: 2 в рамках тренинга, 1 – медовый спас
Совместно с Обществом пчеловодов Томской области и ФГУП «Бакчарское» ведение переговоров, заключение договора и экспериментальное размещение пасеки в 2018 г.	
Организация с Обществом пчеловодов Томской области продажи пчелопакетов темной лесной пчелы (план не менее 200) – создание экспериментальной площадки будущего плем. репродуктора на базе кооператива «Таёжное золото»	
Разработка бизнес-планов –1	
Печать книг: 1. «Гигиена пчел» 2. «Пчеловодство: просто и понятно» 3. «Основы вет.санитарии на пасеках	
АГРОНОМИЯ	
Предоставление знаний и навыков, необходимых фермерам для освоения и применения более эффективных методов в растениеводстве и животноводстве с целью повышения продуктивности и улучшения жизненных стандартов, в т.ч. в части органического земледелия	
30 консультаций, в том числе 6 семинаров	120 индивидуальных консультаций
-	
Агрономия: ведение ГАС «АГРОУПРАВЛЕНИЕ» (программа ДСЭРС)	Агрономия: ведение ГАС «АГРОУПРАВЛЕНИЕ» (программа ДСЭРС)
Организация участия и сопровождение участников в VII Открытом чемпионате России по спортивной пахоте	
Разработка карты по органическому земледелию –1	Печатная научно-методическая литература –20
СМИ	
ВСЕГО 1 443 092 руб. (увеличение расходов на 59 292руб. в связи с печатью книг) Размещение материалов на телевидении (телесюжеты) 300 000	Расходы: 1 314 760 руб. почта России 48 400 руб. (рассылка журнала) Размещение материалов на телевидении 300 000 руб.

руб. Размещение материалов в печатных СМИ (статьи) 199 480 руб. Выпуск и распространение информационно-методических изданий 196 392 руб. Производство видеороликов 90 000 руб. Привлечение экспертов 155 960 руб. Приобретение печатной продукции (книги) 174 900 руб. Выпуск и распространение информационного бюллетеня «Томский агровестник» 366 360 руб.	Размещение материалов в печатных СМИ 220 000 руб. Печать журнала «Томский агровестник» 4 выпуска 366 360 руб. Выпуск и распространение информационно-методических изданий 230 000 руб. Приобретение печатной продукции (метод. и справ. литература) 150 000 руб.
Томский агровестник 4 выпуска	Томский агровестник 4 выпуска
Детский агровестник 1 выпуск	Детский агровестник 1 выпуск
6	Организация и информационное сопровождение мероприятий ДСЭРС и ОГБУ
Книги: Пчеловодство – 3 РИСЦ – 6 Сыры – 3	
Крупные мероприятия (организационно-техническая работа)	
VI Сельский сход Томской области	VII Сельский сход Томской области - март
VII Открытый чемпионат России по спортивной пахоте	VIII Открытый чемпионат России по спортивной пахоте
День поля	День поля – июль
Конкурс операторов по искусственному осеменению коров	XXVII Областной конкурс операторов машинного доения коров (июль)
	I Областной конкурс зоотехников-селекционеров и техников по племенному учету (май-июнь)
XX Межрегиональная агропромышленная выставка-ярмарка «Золотая осень. Урожай – 2018»	XXI Межрегиональная агропромышленная выставка-ярмарка «Золотая осень. Урожай – 2019» – октябрь
4-е Агрономическое собрание	5-е Агрономическое собрание – декабрь

