

Рыжкова Наталья Александровна

**Совершенствование государственной поддержки развития
человеческого капитала в сельском хозяйстве
(на материалах Алтайского края)**

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

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Новосибирск 2020

Диссертация выполнена в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Алтайский институт повышения квалификации руководителей и специалистов АПК».

Научный руководитель: кандидат экономических наук, доцент
Овсянко Лидия Александровна,
доцент кафедры бухгалтерского учета и статистики
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Красноярский государственный аграрный
университет»

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Шарапова Валентина Михайловна,
профессор кафедры бухгалтерского учета и аудита
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Уральский государственный аграрный университет»

доктор экономических наук, профессор
Капелюк Зоя Александровна,
советник ректора по образовательной и научной
работе, профессор кафедры теоретической и
прикладной экономики автономной
некоммерческой образовательной организации
высшего образования Центросоюза Российской
Федерации «Сибирский университет
потребительской кооперации»

Ведущая организация: Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Иркутский государственный аграрный университет
имени А.А. Ежевского»

Защита состоится 04 июня 2020 г. в 11.00 часов на заседании диссертационного совета Д 999.180.03 в Новосибирском государственном аграрном университете по адресу: 630039, г. Новосибирск, ул. Добролюбова, 160, зал учёного совета.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Новосибирского государственного аграрного университета и на официальном сайте www.nsau.edu.ru

Объявление о защите и автореферат диссертации размещены на официальных сайтах Новосибирского ГАУ и ВАК РФ.

Автореферат разослан 27 апреля 2020 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
канд. экон. наук, доцент

А.А. Самохвалова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы. Важнейшей составной частью аграрной политики, направленной на эффективное развитие агропромышленного производства страны, является кадровое обеспечение отрасли. В результате модернизации в сельском хозяйстве за последнее десятилетие наблюдалась тенденция к снижению штатных единиц не только руководителей и специалистов, но и работников массовых профессий, в первую очередь, занятых на малопроизводительных работах. Темпы притока работников в отрасль не удовлетворяют ее потребности для организации эффективного производства. Отмечается неготовность имеющихся кадров к инновационному ведению аграрного бизнеса, что связано с их недостаточной квалификацией. В Алтайском крае среднегодовая численность занятых сельским хозяйством 129,9 тыс. человек, из них квалифицированных работников сельского хозяйства 48,3 тыс. (4,4%), неквалифицированных – 13,1 тыс. (1,2 %).

Темпы оттока работников всех категорий из сельского хозяйства существенно превышают темпы их восполнения, в результате чего кадровый дефицит обостряется. Доля занятых в сельском и лесном хозяйстве, охоте, рыбоводстве и рыболовстве в Алтайском крае снизилась с 2014 г. по 2019 г. на 44 %. На развитие АПК значительное влияние оказывает процесс урбанизации, который приводит к миграции с сельских территорий наиболее активных групп населения. Миграционный отток сельского населения только за один 2019 г. составил 13,5 % по отношению к 2018 г.

Для решения указанных проблем особенно важна государственная поддержка, которая на сегодняшний день лишь частично снимает поставленные вопросы.

Государственная поддержка развития человеческого капитала в сельском хозяйстве Российской Федерации является незначительной – лишь 3,5 % от общей суммы бюджетного финансирования, поэтому её меры действуют недостаточно эффективно. В ряде регионов государственная поддержка на развитие человеческого капитала предусмотрена только в части улучшения жилищных условий и развития инфраструктуры села. Проблема обеспечения АПК работниками, обладающими высоким уровнем квалификации, знаниями и навыками, становится все более острой, что, в свою очередь, привлекает внимание к сфере их подготовки и бюджетному финансированию. Программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки приобретают особое значение в связи с быстрым

развитием информационных технологий, что сопровождается изменениями в экономике и требованиями к работникам сельскохозяйственных организаций.

Следовательно, развитие человеческого капитала с учетом государственной поддержки в части перечисленных выше проблем в сельском хозяйстве является актуальным.

Состояние изученности проблемы. Различные аспекты развития сельского хозяйства на региональном уровне описаны в трудах: А.А. Алетдинова, А.В. Глотко, И.Л. Воротникова, Л.А. Калининой, А.А. Ковалева, И.В. Ковалевой, А.А. Колесняк, И.Г. Кузнецовой, В.А. Кундиус, О.А. Родионовой, Н.В. Сироткиной, В.Ф. Стукача, М.Ф. Тяпкиной др. Вопросы государственной поддержки рассмотрены в трудах Н.В. Григорьева, Л.А. Овсянко, В.Н. Папело, Н.И. Пыжиковой, Е.В. Рудого, А.А. Самохваловой, Л.А. Семиной, А.Т. Стадника, Д.В. Ходоса, С.А. Шелковникова, А.В. Унжаковой и др. Тема человеческого капитала рассмотрена в трудах О.О. Арьковой, Н.В. Белой, Г.Беккера, Л.С. Драганчук, Ал.А. Ермоленко, Ан.А. Ермоленко, Т.И. Ильинской, Н.С. Ишмухаметова, Ю.И. Колосковой, Ю.А. Корчагина, И.Г. Кузнецовой, А.Б. Мельникова, С.В. Мишучковой, В.И. Новикова, А.Л. Полтарыхина, И.Ю. Склярова, Г.М. Тугускиной, О.В. Цигулевой, А.В. Шапошникова, В.М. Шараповой, Т. Шульца, К.А. Эрфрут, Л.А. Якимовой и др.

Вместе с тем остаются малоизученными вопросы по основам дифференциации сельскохозяйственных организаций и их субсидирования с учетом развития человеческого капитала, формирования механизма его государственной поддержки с учетом уровня развития сельскохозяйственных организаций. Нерешенность отмеченных вопросов обусловила актуальность научной и практической реализации поставленных в настоящем диссертационном исследовании целей и задач. Все это доказывает актуальность настоящего диссертационного исследования.

Цель и задачи исследования. Целью исследования послужила разработка теоретических положений и практических рекомендаций по совершенствованию государственной поддержки развития человеческого капитала в сельском хозяйстве.

Для достижения цели исследования поставлены и решены следующие задачи:

- уточнены теоретические основы государственной поддержки развития человеческого капитала в сельском хозяйстве;
- предложена методика оценки уровня развития человеческого капитала сельскохозяйственных организаций;

– усовершенствован методический подход государственной поддержки развития человеческого капитала сельскохозяйственных организаций;

– разработан механизм государственной поддержки развития человеческого капитала сельскохозяйственных организаций на перспективу.

Объект исследования – система государственной поддержки развития человеческого капитала в сельском хозяйстве.

Предмет исследования – совокупность факторов, тенденций, принципов, влияющих на развитие человеческого капитала в сельскохозяйственных организациях с учетом мер государственной поддержки.

Объектом наблюдения выступили работники сельскохозяйственных организаций Алтайского края.

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

Теоретическую и методологическую основу исследования составили труды отечественных и зарубежных ученых по проблемам государственной поддержки развития человеческого капитала в сельском хозяйстве; законы Российской Федерации, указы Президента и постановления Правительства Российской Федерации, нормативно-правовые акты субъектов Федерации. Исходными материалами послужили данные Федеральной службы государственной статистики, в т.ч. по Алтайскому краю, материалы Министерства сельского хозяйства РФ, Министерства сельского хозяйства Алтайского края, плановые документы и годовые отчеты сельскохозяйственных организаций Алтайского края, справочная и другая литература.

В работе использовались следующие методы исследования: монографический, абстрактно-логический, экономико-статистический, расчетно-конструктивный, социологический.

Положения, выносимые на защиту:

1. Понятие и концептуальный подход к государственной поддержке развития человеческого капитала в сельскохозяйственных организациях.
2. Методика оценки уровня развития человеческого капитала сельскохозяйственных организаций.
3. Методический подход государственной поддержки развития человеческого капитала сельскохозяйственных организаций.
4. Механизм государственной поддержки развития человеческого капитала сельскохозяйственных организаций на перспективу.

Научная новизна диссертационного исследования определяется разработкой теоретических и практических рекомендаций по совершенствованию государственной поддержки развития человеческого капитала сельскохозяйственных организаций.

1. Предложено определение государственной поддержки развития человеческого капитала в сельском хозяйстве, под которой понимается система профессионального сопровождения работников через реализацию совокупности организационно-технических, правовых, экономических и иных мер, устанавливаемых государством в целях переподготовки и повышения квалификации работников сельского хозяйства с учетом их профессиональных знаний, навыков, опыта производственной деятельности и уровня развития организации в целом.

Обоснована концепция развития государственной поддержки человеческого капитала в сельскохозяйственных организациях региона, включающая её цель, задачи, принципы, направления реализации и результаты. Реализация концепции приведет к увеличению сумм и дифференцированному распределению государственной поддержки, росту укомплектованности высококвалифицированными работниками сельскохозяйственных организаций, развитию системы дополнительного профессионального образования и переподготовки кадров АПК.

2. Обоснована методика оценки уровня развития человеческого капитала сельскохозяйственных организаций, определяемого как низкий, средний и высокий, на основе балльной оценки по ряду социально-экономических показателей для дифференциации мер их государственной поддержки.

Сельскохозяйственные организации с низким уровнем развития человеческого капитала характеризуются невысоким уровнем рентабельности и средними

производственными показателями. Здесь не внедрены автоматизация и механизация производственных процессов. Такие хозяйства, как правило, получают незначительную государственную поддержку, привлекают небольшой процент дополнительного капитала. Укомплектованность кадрами здесь низкая, работники редко посещают курсы повышения квалификации и переподготовки.

Сельхозорганизации со средним уровнем развития человеческого капитала отличаются высоким уровнем инвестиционной активности. У таких хозяйств снижены издержки, высокий показатель конкурентоспособности, происходит увеличение капитала за счет возобновления производства. В данных хозяйствах прошло или происходит техническое перевооружение, модернизация всех систем. Они активно используют государственную поддержку и инвестируют средства в развитие человеческого капитала.

Сельскохозяйственные организации с высоким уровнем развития человеческого капитала – это преимущественно инновационные хозяйства, деятельность которых направлена на внедрение в производство научных разработок. Все производственные процессы здесь построены на новых технологиях, начиная от производства и заканчивая сбытом продукции. Такие хозяйства отличаются высокой инвестиционной активностью, регулярно пользуются государственной поддержкой, ведут постоянную работу по развитию человеческого капитала.

Адаптация методического подхода на материалах Алтайского края показала, что в регионе преобладают хозяйства с низким уровнем развития человеческого капитала, а количество хозяйств со средним и высоким уровнем развития не превышает 5%.

3. Разработан методический подход государственной поддержки развития человеческого капитала сельскохозяйственных организаций. Предложено учитывать при их государственной поддержке наличие человеческого капитала и уровень его развития, что будет способствовать принятию мер со стороны работодателей к повышению квалификации работников, уровня их социально-экономического положения. При расчете субсидий на оказание несвязанной поддержки сельскохозяйственным товаропроизводителям в области растениеводства, а также субсидий, направленных на повышение продуктивности в молочном скотоводстве, предложено ввести поправочный коэффициент кадрового потенциала, рассчитанный на основании коэффициентов обеспеченности кадрами и повышения квалификации.

4. Разработан механизм государственной поддержки сельскохозяйственных организаций, который позволяет более дифференцированно и адресно распределять бюджетные средства в зависимости от уровня развития человеческого капитала в организации. Государственную поддержку, направленную на обучение по программам профессиональной переподготовки, повышения квалификации, стажировки, предложено трансформировать в организацию профессионального сопровождения работников сельскохозяйственных организаций, что позволит создать единую систему мониторинга профессионального роста работников отрасли, своевременного прохождения ими курсов по повышению квалификации, обмена данными и др. В рамках дифференцированного подхода для сельхозтоваропроизводителей с низким уровнем развития человеческого капитала предусмотрено 100%-е возмещение затрат на региональное обучение через институты повышения квалификации. Возмещение затрат на обучение передовому опыту в РФ для сельхозтоваропроизводителей со средним уровнем развития человеческого капитала может достигать 50%. Сельхозтоваропроизводителю с высоким уровнем развития человеческого капитала субсидируется до 30% затрат на обучение по передовым зарубежным программам и стажировкам. Возмещение затрат касается не только программы обучения, но и командировочных расходов, материалов для проведения опытов. К 2024 г. с учетом рекомендаций автора возрастёт уровень профессионального мастерства работников: к отчетному году уровень укомплектованности кадрами повысится до 97 %, а уровень соответствия занимаемой должности по документу об образовании составит 95 %. В сравнении с 2020 г. число работников, повысивших квалификацию, увеличится на 31 %, прошедших профессиональную переподготовку – на 31,2, стажировку – на 28,8 %.

Теоретическая и практическая значимость. Полученные в ходе исследования наработки могут быть использованы Министерством сельского хозяйства Алтайского края для усовершенствования системы государственной поддержки развития человеческого капитала сельскохозяйственных организаций. Отдельные теоретические и практические наработки могут применяться для проведения занятий по экономическим дисциплинам в образовательных организациях дополнительного профессионального образования по переподготовке и повышению квалификации работников агропромышленного комплекса.

Апробация результатов исследования. Диссертационная работа выполнена в соответствии с планом научно-исследовательской работы ФГБОУ ДПО «Алтайский институт повышения квалификации руководителей и специалистов АПК». Основные выводы и положения освещены на научно-практических конференциях: «Аграрная наука – сельскому хозяйству» (Барнаул, 2015), «Стратегические направления развития АПК стран СНГ» (Барнаул, 2017), «Потенциал развития агропродовольственного комплекса: социальный капитал, инновации, производство, международная интеграция» (Омск, 2017).

Положения диссертационной работы о совершенствовании государственной поддержки развития человеческого капитала в сельском хозяйстве (на материалах Алтайского края) получили положительную оценку в Министерстве сельского хозяйства Алтайского края и приняты к внедрению в сельскохозяйственные организации, что подтверждено справками об освоении.

Положения диссертационной работы о понятии и концепции государственной поддержки развития человеческого капитала в сельскохозяйственных организациях, о методике и механизме субсидирования производства продукции в сельскохозяйственных организациях с учетом уровня развития человеческого капитала используются при консультировании руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций и муниципальных администраций. Основные положения диссертационного исследования используются в учебном процессе ФГБОУ ДПО АПКРС АПК на курсах профессиональной подготовки и повышения квалификации слушателей экономического профиля.

Публикации. По теме диссертационной работы опубликовано 11 научных работ объемом 4,2 п.л. (авт. 3,3 п.л.), в том числе в журналах, рекомендованных ВАК – 4 работы.

Структура работы обусловлена целью и задачами исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы. Работа изложена на 143 страницах машинописного текста, включая 40 таблиц и 21 рисунок.

Во введении диссертационного исследования обосновывается актуальность темы исследования, дается обзор проблемы, излагаются цель и задачи, обозначены научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы.

В первой главе «Теоретические аспекты государственной поддержки развития человеческого капитала в сельском хозяйстве» рассмотрена сущность

государственной поддержки развития человеческого капитала в сельском хозяйстве и сформулировано его понятие, представлена методика оценки уровня развития человеческого капитала сельскохозяйственных организаций, изложен концептуальный подход к государственной поддержке развития человеческого капитала в сельском хозяйстве.

Во второй главе «Динамика развития человеческого капитала и его государственной поддержки в сельском хозяйстве Алтайского края» произведен анализ современного состояния и динамики развития сельского хозяйства Алтайского края, сформулированы проблемы развития человеческого капитала в сельскохозяйственных организациях региона, определены меры государственной поддержки человеческого капитала в сельском хозяйстве.

В третьей главе «Основные направления государственной поддержки развития человеческого капитала в сельском хозяйстве Алтайского края» изложен методический подход государственной поддержки развития человеческого капитала сельскохозяйственных организаций, разработан механизм государственной поддержки развития человеческого капитала работников сельского хозяйства, предложены перспективные мероприятия по совершенствованию государственной поддержки развития человеческого капитала в сельскохозяйственных организациях.

В заключении представлены результаты исследования и определены направления по развитию человеческого капитала с учетом мер государственной поддержки.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Понятие и концептуальный подход к государственной поддержке развития человеческого капитала в сельскохозяйственных организациях

В современных условиях в сельском хозяйстве нашей страны есть и семенной материал, и высокопродуктивные породы животных, и технологии, привезенные из стран с высокоразвитым сельским хозяйством, однако темпы его развития пока не могут конкурировать с общемировыми. Одной из причин этого является недостаточность государственной поддержки развития человеческого капитала.

Понятие «человеческий капитал» является очень широким, включает в себя все возможности личности (коллектива) и всю прибавочную стоимость, получаемую держателями капитала от своей многогранной деятельности. Нас интересует

реализованный человеческий капитал по результатам профессиональной деятельности личности (коллектива).

Политика государства при оказании государственной поддержки должна быть нацелена на создание условий для максимально полной его реализации, позволяющей получать держателю капитала прибавочную стоимость.

Поэтому автором предлагается концепция совершенствования государственной поддержки в части развития человеческого капитала сельскохозяйственных организаций, которая представлена на рисунке 1.

Направления реализации концепции заключаются в следующем:

1. Государственная поддержка человеческого капитала в зависимости от уровня его развития в сельскохозяйственных организациях подразумевает учет данного фактора при предоставлении им субсидий. Разделение хозяйств по уровню развития человеческого капитала осуществляется через анализ показателей по ряду критериев, которые включают в себя не только количественные показатели, но и качественные характеристики. Этими характеристиками выступают обеспеченность кадрами, соответствие специалистов профессиональным стандартам и уровень образования специалистов, работающих в данном хозяйстве. Существующая государственная поддержка человеческого капитала сельского хозяйства не учитывает уровень организации, в которую направляется субсидия. Всем сельхозорганизациям предоставляется одинаковая государственная поддержка, вне зависимости от эффективности ее применения.

2. Учет уровня обеспеченности кадрами и соответствия занимаемой должности при субсидировании сельскохозяйственных организаций. На наш взгляд, формулу начисления субсидии необходимо усовершенствовать добавлением поправочного коэффициента кадрового потенциала, что позволит простимулировать государственную поддержку.

3. Государственная поддержка повышения квалификации и переподготовки работников в сельскохозяйственных организациях в зависимости от уровня их профессиональной компетенции предполагает разработку специальных программ обучения, объединение группы, профессиональное сопровождение руководителей и специалистов, стажировки, прохождение кейсов, систему индивидуального сопровождения.

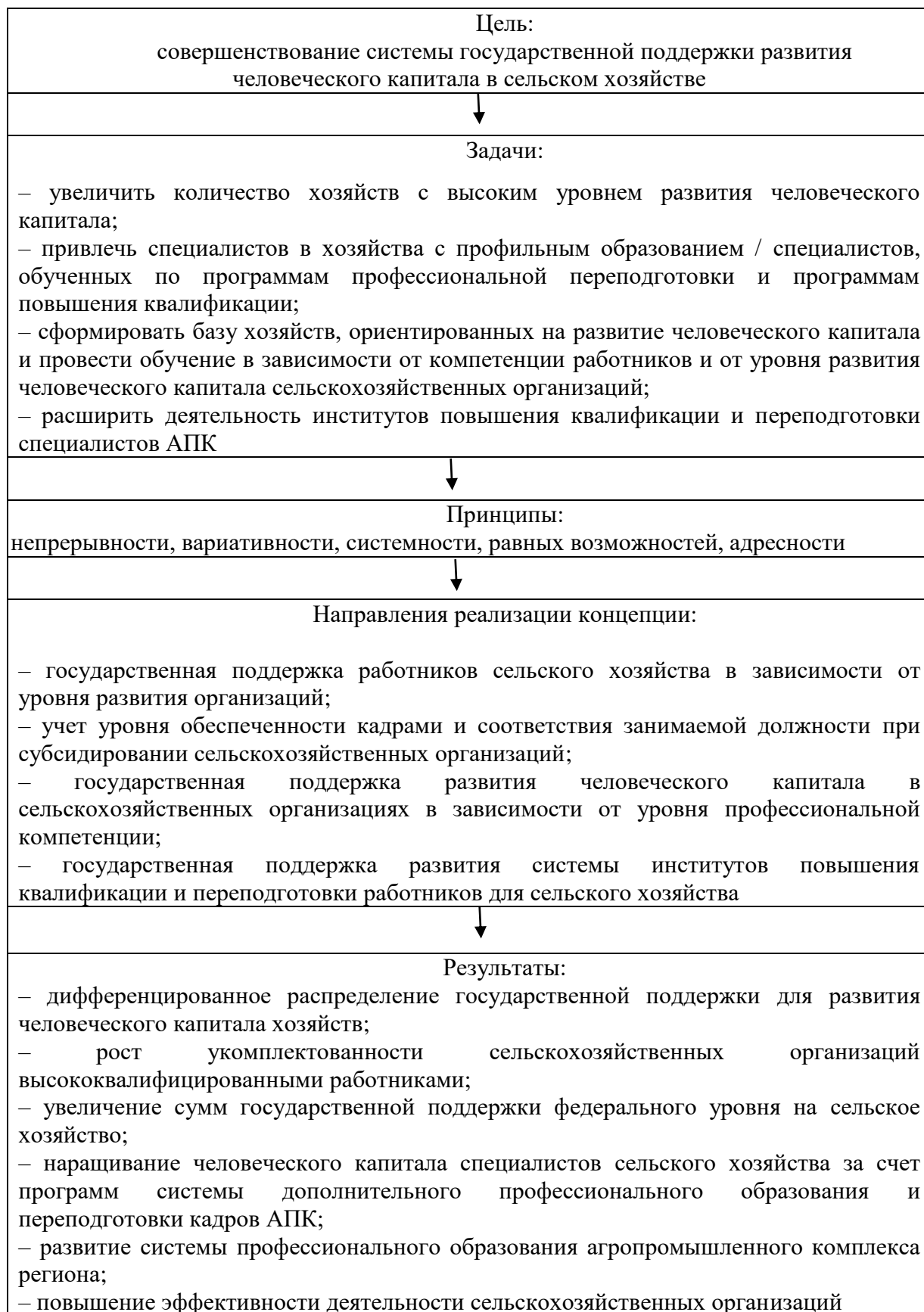


Рисунок 1 – Концепция государственной поддержки развития человеческого капитала сельскохозяйственных организаций

4. Государственная поддержка развития системы дополнительного профессионального образования агропромышленного комплекса края включает в

себя увеличение материально-технической, информационной базы, расширение обучения через систему сетевых договоров, международное сотрудничество, увеличение программных продуктов для специалистов, работающих в сельскохозяйственных организациях.

Таким образом, реализация предложенной концепции по совершенствованию государственной поддержки развития человеческого капитала в сельском хозяйстве должна способствовать её дифференцированному распределению, росту укомплектованности высококвалифицированными специалистами сельскохозяйственных организаций, увеличению сумм государственной поддержки федерального уровня на сельское хозяйство региона, наращиванию человеческого капитала работников сельскохозяйственных организаций за счет программ системы ДПО АПК, развитию системы дополнительного профессионального образования агропромышленного комплекса региона.

Таким образом, под государственной поддержкой развития человеческого капитала автором понимается система профессионального сопровождения работников через реализацию совокупности организационно-технических, правовых, экономических и иных мер, устанавливаемых государством в целях повышения квалификации работников сельского хозяйства с учетом профессиональных знаний, навыков, опыта производственной деятельности, и уровня развития организации в целом.

2. Методика оценки уровня развития человеческого капитала сельскохозяйственных организаций

Государственная поддержка сельского хозяйства направлена на достижение конкретных, в основном производственных показателей. При этом не учитываются показатели состояния человеческого капитала. Финансовые средства, направляемые на повышение профессионального уровня работников сельскохозяйственных организаций, не выделены в отдельную программу поддержки, а разрозненны в рамках различных мероприятий. Для получения в отраслях сельского хозяйства максимального дохода и обеспечения эффективности производства в программах государственной поддержки должны присутствовать показатели, отражающие уровень развития человеческого капитала в сельскохозяйственных организациях.

Таблица 1 – Эффективность развития производства и человеческого капитала в сельскохозяйственных организациях Алтайского края с учетом государственной поддержки

Показатели	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Выручка, млн руб.	98774,0	123740,7	143325,3	125999,3	125999,3
Численность рабочих, чел.	11693	11302	11587	11682	11800
Доля работников, прошедших повышение квалификации или профессиональную переподготовку, %	8	10	6	5	6
Производительность труда 1 работника, тыс. руб.	2748,5	3417,8	2554,6	2246,8	2809,5
Средняя заработная плата по сельскому хозяйству, тыс. руб.	18434	20985	21497	18632	20780
Уровень рентабельности производства, %	8,3	23,2	26,1	16	15,9
Всего государственной поддержки на человеческий капитал, млн руб.	40687,7	46743,7	52884,7	52557,2	64689,5
Государственная поддержка на человеческий капитал в среднем на 1 работника, тыс. руб.	20347	22001	23546	25717	26004

За 2014-2018 гг. в целом прослеживается положительная динамика значений показателей эффективности развития производства и человеческого капитала в сельскохозяйственных организациях Алтайского края. Так, государственная поддержка на человеческий капитал как в целом, так и на одного работника увеличилась на 59 % и 27,8 % соответственно. При этом численность рабочих увеличилась на 10 % и в 2018 г. составила 11800 чел. Доля работников, прошедших повышение квалификации или профессиональную переподготовку, оставалась низкой – в среднем 7%. Рост выручки за период исследования составил 27,6 %, при увеличении производительности труда на 2,2 %, а средней заработной платы на 12,7 %. За указанный период сельскохозяйственное производство было прибыльным, о чем свидетельствует рентабельность производства в 15,9 %, что выше уровня 2014 г. на 7,6 п.п.

Для стимулирования роста производства посредством государственной поддержки необходимо внедрить дифференцированный подход распределения субсидий между сельхозтоваропроизводителями, который учитывал бы уровень

развития хозяйства, его экономическое состояние и возможности для дальнейшего развития через человеческий капитал.

Применение такого подхода позволит более эффективно использовать бюджетные средства, упростит механизм распределения субсидий на региональном уровне и повысит их результативность.

Нами предложены следующие уровни развития человеческого капитала сельскохозяйственных организаций:

1. Низкий – это хозяйства с инерционным уровнем развития, имеют невысокий уровень рентабельности и средние производственные показатели. Здесь не внедрены автоматизация и механизация производственных процессов. Такие хозяйства, как правило, получают незначительную государственную поддержку, привлекают небольшой процент дополнительно капитала. Укомплектованность кадрами здесь низкая, работники редко посещают курсы повышения квалификации и переподготовки, не ведется работа по развитию человеческого капитала.

2. Средний – это хозяйства с инвестиционным путем развития, отличаются высоким уровнем инвестиционной активности. У таких хозяйств снижены издержки, высокий показатель конкурентоспособности, происходит увеличение капитала за счет возобновления производства. В данных хозяйствах прошло или происходит техническое перевооружение, модернизация всех систем. Они активно используют государственную поддержку и инвестируют средства в развитие человеческого капитала. Укомплектованность кадрами здесь высокая, специалисты и руководители подразделений занимают должности согласно полученному образованию, либо проходят переподготовку, а также часто посещают семинары и тренинги в регионе и в ведущих обучающих организациях страны, часто обращаются в информационно-консультационные центры, участвуют в конкурсах профессионального мастерства. Работникам таких хозяйств оказывается социально-экономическая поддержка со стороны руководства.

3. Высокий – это, как правило, инновационные хозяйства, деятельность которых направлена на внедрение в производство научных разработок. Все производственные процессы здесь построены по новым технологиям, начиная от производства и заканчивая сбытом продукции. Такие хозяйства отличаются высокой инвестиционной активностью, регулярно пользуются государственной поддержкой, ведут постоянную работу по развитию человеческого капитала.

Нами предложена методика оценки уровня развития человеческого капитала сельскохозяйственных организаций на основе следующих показателей: рентабельность затрат, оплата труда с отчислениями на социальные нужды, продуктивность, урожайность, текучесть кадров, укомплектованность штатов, уровень соответствия занимаемой должности, профессиональным стандартам.

С помощью данных показателей нами определялся уровень развития человеческого капитала организаций на основе предложенной балльной системы их оценки:

$$V_i = \frac{Max_i}{10}, \quad (1)$$

$$Kб_i = \frac{F_i}{V_i}, \quad (2)$$

$$Б = \frac{\sum Kб_i}{n}, \quad (3)$$

где Max_i – максимальное значение i -го показателя в регионе;

V_i – количество i -го показателя в расчете на один балл;

F_i – фактическое значение i -го показателя в организации;

$Kб_i$ – количество баллов на i -й показатель;

$Б$ – средняя оценка деятельности организации по совокупности показателей, баллов;

n – количество показателей.

Нами определено следующее соотношение количества баллов с уровнем развития человеческого капитала сельскохозяйственной организации (таблица 2).

Таблица 2 – Соотнесение количества баллов с уровнем развития человеческого капитала сельскохозяйственной организации

Уровень развития человеческого капитала сельскохозяйственной организации	Баллы
Низкий	0-3
Средний	4-6
Высокий	7-10

Проведенный нами анализ сельскохозяйственных организаций Алтайского края показал, что хозяйств с низким уровнем развития человеческого капитала – 95 %, средним – 4 и высоким – 1 %. К тому же прослеживается тенденция к сокращению в целом количества хозяйств и отсутствие роста хозяйств с внедрением в производство научных разработок. Поэтому необходимо совершенствовать подходы к распределению государственной поддержки с учетом уровня развития человеческого капитала.

3. Методический подход государственной поддержки развития человеческого капитала сельскохозяйственных организаций

Сельскохозяйственное производство региона поддерживается государством. Так, в 2018 г. в соответствии с государственной программой «Развитие сельского хозяйства Алтайского края» из федерального и регионального бюджетов на эти цели было выделено 3097,2 млн руб., из них на общепрограммные мероприятия (кадры, выставки, консультационная служба) – 235,2 млн руб.

Для того чтобы субсидии приводили к качественному эффекту, они должны быть грамотно использованы: на развитие человеческого капитала, на проведение селекционной работы, обеспечение кормами, надлежащего содержания в соответствии с реальными потребностями отрасли в целом.

В этой связи многократно возрастает значимость наличия соответствующих квалифицированных работников в сельскохозяйственных организациях. В современных условиях важно не только их наличие, но и регулярная работа по повышению их профессиональных знаний, что ведет к развитию человеческого потенциала организации в целом.

Нами предлагается дополнить коэффициенты корректировки в методиках расчета субсидий, предоставляемых сельскохозяйственным организациям, поправочным коэффициентом кадрового потенциала ($K_{КП}^П$). Расчет субсидий с учетом поправочного коэффициента кадрового потенциала будет способствовать повышению квалификации работников в сельскохозяйственных организациях, выполнению ими требований по обеспеченности специалистами и повышению их квалификации.

Так, расчет субсидий на оказание несвязанной поддержки сельскохозяйственным товаропроизводителям в области растениеводства (C_H) предлагается проводить по формуле:

$$C_H = C_M \times K_{КП}^П, \quad (4)$$

где C_M – сумма субсидий, рассчитанная на основании постановления Правительства Алтайского края «Об утверждении порядка предоставления из краевого бюджета субсидий на оказание несвязанной поддержки в области растениеводства».

Нами предложено сумму субсидий, направленных на повышение продуктивности в молочном скотоводстве ($C_{МС}$), рассчитывать по формуле:

$$C_{MC} = C_T \times K_{MOL} \times K_1 \times K_2 \times K_{KP}^{\Pi}, \quad (5)$$

где C_T – ставка на 1 кг реализованного и (или) отгруженного на собственную переработку молока;

K_{MOL} – количества молока;

K_1 – коэффициент корректировки, учитывающий среднемесячный уровень оплаты труда одного работающего;

K_2 – коэффициент корректировки, учитывающий молочную продуктивность коров за отчетный финансовый год к уровню года, предшествующего отчетному финансовому.

При этом фактическое значение коэффициента кадрового потенциала (K_{KP}^{Φ}) рассчитывали по формуле:

$$K_{KP}^{\Phi} = \sqrt{K_{OK} \times K_{PK}}, \quad (6)$$

где K_{OK} – коэффициент обеспеченности кадрами (отношение фактического количества работников в сельскохозяйственной организации к их необходимому количеству);

K_{PK} – коэффициент повышения квалификации (отношение фактического количества работников, повысивших квалификацию за последние 3 года, к их планируемому количеству).

На основании фактического значения коэффициента кадрового потенциала предложено определять значение поправочного коэффициента (таблица 3).

Таблица 3 – Определение значений поправочного коэффициента кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций

K_{KP}^{Φ}	K_{KP}^{Π}
До 0,7	1,0
От 0,7 до 1,0	1,1
Более 1,0	1,2

Таким образом, расчет субсидий с учетом поправочного коэффициента кадрового потенциала будет способствовать повышению квалификации работников в сельскохозяйственных организациях, выполнению ими требований по обеспеченности специалистами и повышению их квалификации.

4. Механизм государственной поддержки развития человеческого капитала сельскохозяйственных организаций на перспективу

Региональная государственная поддержка в части повышения квалификации и переподготовки регламентируется разработанной при участии автора

государственной программой «Развитие сельского хозяйства Алтайского края на 2013-2020 гг.» Субсидия доводится до сельхозтоваропроизводителей через образовательные организации – вузы, институты ДПО, образовательные центры. Программы утверждаются ежегодно и направлены на все категории работников АПК.

Развитие человеческого капитала происходит за счет индивидуального подхода к работнику сельскохозяйственной организации, а сельскохозяйственные организации получают дифференцированную государственную поддержку на образовательные услуги в зависимости от уровня развития человеческого капитала сельскохозяйственной организации. Образовательные организации помимо целевого обучения устраивают участие работников сельскохозяйственных организаций в агровыставках, агрофорумах, конференциях.

Государственную поддержку, направленную на обучение по программам профессиональной переподготовки, повышение квалификации, стажировку, предлагаем трансформировать в организацию профессионального сопровождения работников сельскохозяйственных организаций, что позволит создать единую систему мониторинга профессионального роста работников отрасли, своевременного прохождения ими курсов по повышению квалификации, обмена данными и др. Также этот пункт дополнен дифференцированным подходом по затратам на обучение в зависимости от уровня развития человеческого капитала хозяйства.

Создание базы данных и мониторинг развития человеческого капитала сельскохозяйственной организации позволят реализовать индивидуальный подход к каждому работнику отраслей агропромышленного комплекса. При этом необходимо создание единой базы данных о работниках сельскохозяйственных организаций, с определением уровня их компетенций и выявлением динамики развития человеческого капитала. После прохождения обучения, стажировок (региональных и зарубежных) важен мониторинг профессиональных компетенций работника.

Дифференцированный подход обусловлен неоднородностью состава хозяйств по уровню развития, величине капиталов (финансового, человеческого), размеру государственного финансирования и ряду других причин.

Реализация механизма предоставления субсидии, основанного на учете уровня развития человеческого капитала хозяйств, позволит оптимально использовать государственную поддержку, поддержать сельхозтоваропроизводителей в части компенсации затрат на развитие человеческого капитала (рисунок 2).

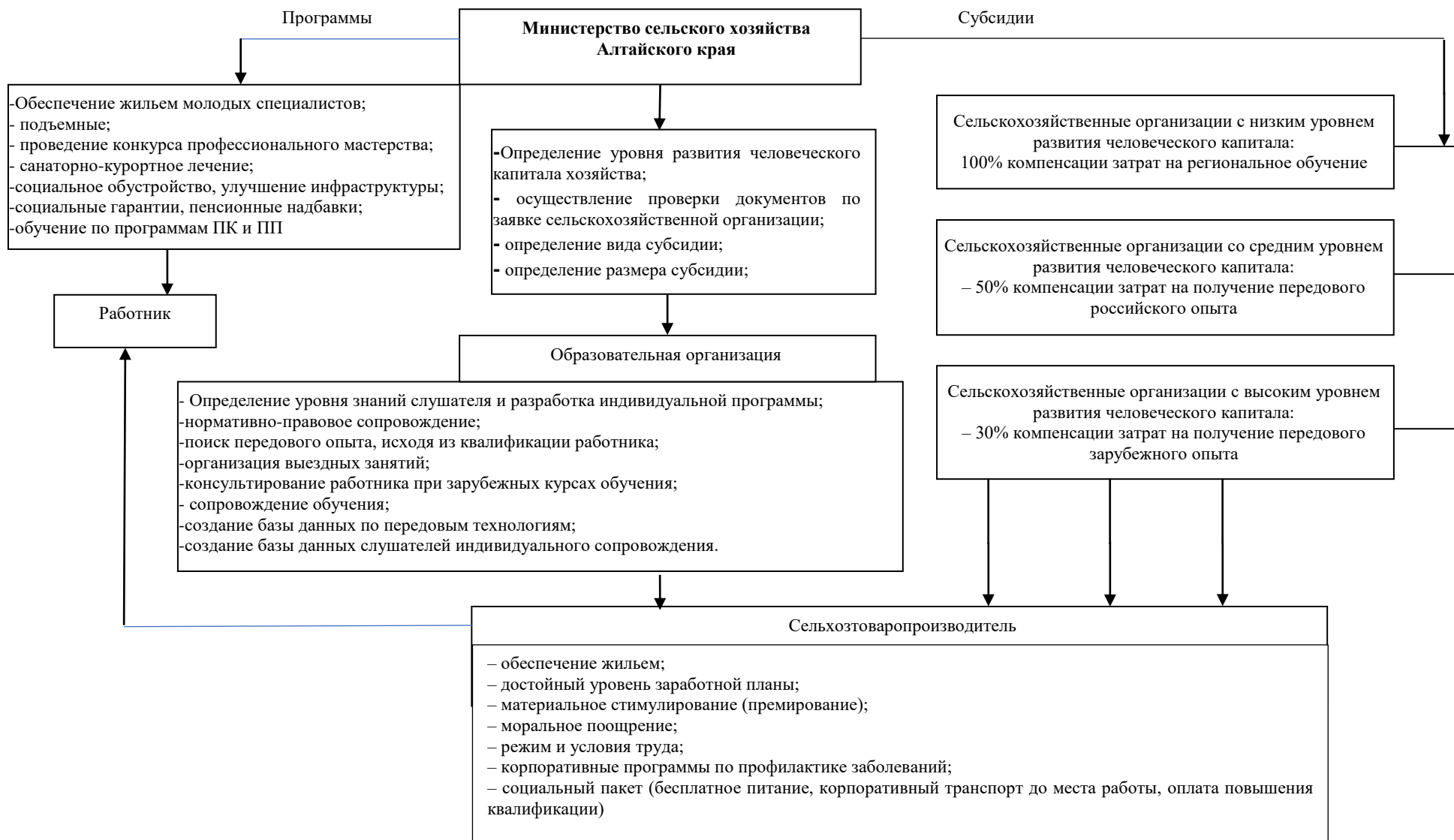


Рисунок 2 – Механизм государственной поддержки развития человеческого капитала сельскохозяйственных организаций

Механизм дифференцированного подхода к предоставлению субсидий на развитие человеческого капитала через повышение квалификации и переподготовку работников в сельскохозяйственных организациях, организацию общероссийских и зарубежных стажировок, консультирования, которое представляет собой систему связей и взаимодействия государства, образовательной организации, сельхозтоваропроизводителей и работников.

Государство в данном механизме выступает на трех уровнях: федеральном, региональном, муниципальном. Образовательная организация может быть представлена институтом повышения квалификации (институтом повышения квалификации в составе университета), центром переподготовки и повышения квалификации.

В зависимости от уровня развития человеческого капитала хозяйства автором предусмотрен соответствующий подход к расчету субсидии на повышение квалификации и переподготовку работников. Руководитель хозяйства подает в министерство (управление) регионального АПК пакет документов, отвечающих заявленным критериям, и заявку с указанием вида обучения. Сельхозтоваропроизводитель с низким уровнем развития человеческого капитала, в соответствии с поданными документами в заявке, может получить до 100% возмещения затрат, которые будут отнесены на региональное обучение через институты повышения квалификации. Для таких работников разрабатывают индивидуальную программу по уровню его знаний, а слушателя вносят в базу системы индивидуального сопровождения.

Таким образом, образовательная организация дополнительного профессионального образования оценит уровень работника на начальном этапе, предоставит всю актуальную информацию по направлению работы и будет отслеживать дальнейшее развитие человеческого капитала данного слушателя, реализуя концепцию непрерывного образования или образования через всю жизнь.

Для сельхозтоваропроизводителей со средним уровнем развития человеческого капитала также предусмотрены аналитика существующих знаний, оценка уровня соответствия занимаемой должности, выявление проблем при реализации своего человеческого капитала в конкретной организации. Возмещение затрат для сельхозтоваропроизводителей данного уровня может достигать 50%. Это затраты на обучение в рамках передового опыта РФ. Возмещение затрат касается не только

программы обучения, но и командировочных расходов, материалов для проведения опытов.

Сельхозтоваропроизводитель с высоким уровнем развития человеческого капитала получает компенсацию до 30% к уровню затрат на обучение, и оно будет относиться к зарубежным программам и стажировкам.

Сельхозтоваропроизводители также могут стимулировать работников через премирование и моральное поощрение, создавая условия для реализации их потенциала. Специалисты сельскохозяйственных организаций могут успешно участвовать в мероприятиях, разработанных Министерством сельского хозяйства региона, и программе «Социальное развитие села».

На примере СПК «Колхоз Фрунзенский» Завьяловского района Алтайского края, в котором активно реализуются мероприятия по развитию человеческого капитала, нами проведен прогноз основных показателей его деятельности (таблица 4).

Таблица 4 – Прогноз основные показатели деятельности СПК «Колхоз Фрунзенский» Завьяловского района Алтайского края с учетом развития человеческого капитала

Показатели	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.
Стоимость основных средств, на 100 га сельхозугодий тыс. руб.	176	178	183	188	190	205	210
Стоимость основных средств на 1 голову, тыс. руб.	14	14	14	13	12	11	10
Оплата труда с отчислениями на социальные нужды, тыс. руб.	105327	110593	115017	120768	126806	133147	139804
Надой молока на 1 корову, кг	4891	5086	5290	5502	5722	5951	6189
Текущесть кадров, %	22,8	21,0	21,0	20,0	19,0	18,0	17,0
Урожайность зерновых и зернобобовых, ц/га	19,5	21,0	21,5	22,5	23,0	24,0	25,5
Укомплектованность штата, %	100	100	100	100	100	100	100
Уровень соответствия занимаемой должности, полученному образованию, %	40	45	50	55	60	65	70
Работники, повысившие квалификацию, от общего числа работников, %	40	40	50	50	60	60	65
Рентабельность сельскохозяйственного производства, %	21,4	23,5	24,9	26,7	28,0	32,5	35,0
Сумма государственной поддержки, тыс. руб.	14971	17965	21558	25867	31050	37250	44700

Так, с учетом разработанных автором мероприятий, к 2024 г. в хозяйстве количество работников, повысивших квалификацию, от общего их числа достигнет

65%, уровень соответствия занимаемой должности, полученному образованию составит 70 %, а рентабельность сельскохозяйственного производства – 35 %.

На основании предложенных мероприятий определены прогнозные значения развития человеческого капитала во всех сельскохозяйственных организациях Алтайского края (таблице 5).

Таблица 5 – Прогнозные значения по развитию человеческого капитала в сельскохозяйственных организациях Алтайского края с учетом государственной поддержки

Показатели	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.
Уровень укомплектованности кадрами, %	91	93	94	96	97
Уровень соответствия занимаемой должности по документу об образовании, %	80	84	90	92	95
Число работников, повысивших квалификацию, чел., всего за год	735	786	841	900	963
Число работников, которые прошли профессиональную переподготовку, чел., всего за год	77	82	88	94	101
Число работников, которые прошли стажировку, чел., всего за год	125	133	147	156	161
Удельный вес хозяйств с высоким уровнем человеческого капитала, %	4	7	10	12	15
Удельный вес хозяйств со средним уровнем человеческого капитала, %	3	5	7	9	10
Среднегодовые надои на одну корову, кг	8000	8000	9000	9000	10000
Урожайность зерновых и зернобобовых в массе после доработки	21	23	24	25	26
Рентабельность сельскохозяйственного производства, %	10,2	15,8	24,1	29,7	33,0
Сумма государственной поддержки на образовательные услуги работников сельского хозяйства в зависимости от уровня развития человеческого капитала, тыс. руб/чел.:					
– высокий	78	85	93	104	110
– средний	54	60	62	65	67
– низкий	12	15	16	17	20

Реализация мероприятий по развитию человеческого капитала с учетом государственной поддержки позволит увеличить количество хозяйств с высоким уровнем развития человеческого капитала, повысить уровень профессионального мастерства работников, будет способствовать повышению эффективности сельского

хозяйства, что, в свою очередь, положительно скажется на экономике региона в целом.

Сумма государственной поддержки на образовательные услуги работников сельского хозяйства за 2020-2024 гг. повысится на 40 % и составит 9341 тыс. руб. Это будет способствовать тому, что к отчетному году уровень укомплектованности кадрами повысится до 97 %, а уровень соответствия занимаемой должности по документу об образовании составит 95 %.

При этом число работников, повысивших квалификацию, прошедших профессиональную переподготовку и стажировку, увеличится на 31,0; 31,2 и 28,8 % соответственно в сравнении с 2020 г. Удельный вес хозяйств с высоким и средним уровнями развития человеческого капитала за этот период достигнет 10 и 15 % соответственно.

Показатели эффективности сельскохозяйственного производства также повысятся.

Так, среднегодовые надои на одну корову к 2024 г. вырастут на 25 % и составят 10000 кг., урожайность зерновые и зернобобовые увеличатся на 23,8 %. При этом рентабельность сельскохозяйственного производства повысится с 10,2 % в 2020 г. до 33 % в 2024 г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. Автором сформулировано понятие государственной поддержкой развития человеческого капитала, под которой понимается система профессионального сопровождения работников через реализацию совокупности организационно-технических, правовых, экономических и иных мер, устанавливаемых государством в целях повышения квалификации работников сельского хозяйства с учетом их профессиональных знаний, навыков, опыта производственной деятельности и уровня развития организации в целом.

2. Предложен концептуальный подход совершенствования государственной поддержки в части развития человеческого капитала работников сельскохозяйственных организаций, целью которого является совершенствование системы государственной поддержки развития человеческого капитала в сельском хозяйстве. Основными принципами концепции являются: непрерывность, вариативность, системность, равные возможности, адресность. Реализация предложенной концепции должна способствовать дифференцированному

распределению государственной поддержки, росту укомплектованности высококвалифицированными работниками сельскохозяйственных организаций, увеличению сумм государственной поддержки федерального уровня для сельскохозяйственных организаций региона, наращиванию человеческого капитала специалистов сельскохозяйственных организаций за счет программ системы дополнительного профессионального образования и переподготовки кадров АПК, развитию системы профессионального образования агропромышленного комплекса региона, повышению эффективности деятельности сельскохозяйственных организаций.

3. Предложенная методика оценки уровня развития человеческого капитала сельскохозяйственных организаций показала, что все хозяйства можно разделить на три группы: с высоким, средним и низким уровнями развития. Хозяйства с низким уровнем развития человеческого капитала имеют невысокий уровень рентабельности и средние показатели деятельности. Хозяйства со средним уровнем развития человеческого капитала отличаются высоким уровнем инвестиционной активности, у них снижены издержки, высокий показатель конкурентоспособности, происходит увеличение капитала за счет возобновления производства. Хозяйства с высоким уровнем развития человеческого капитала направлены на внедрение в производство научных разработок, их производственные процессы построены на новых технологиях, начиная от производства и заканчивая сбытом продукции. Для определения уровня развития человеческого капитала сельскохозяйственных организаций автором разработана система показателей оценки ее деятельности, в соответствии с которой им предоставляется соответствующее субсидирование на развитие человеческого капитала. Расчеты показали, что в Алтайском крае хозяйств с низким уровнем развития человеческого капитала 95 %, средним – 4 % и высоким – 1 %.

5. В соответствии с государственной программой «Развитие сельского хозяйства Алтайского края» в 2018 г. из федерального и регионального бюджетов было выделено 3097,2 млн руб. Из них на общепрограммные мероприятия (кадры, выставки, консультационная служба) – 64,5 млн руб., т.е. 3 %.

6. Усовершенствованный методический подход государственной поддержки развития человеческого капитала сельскохозяйственных организаций будет способствовать выполнению требований по обеспеченности работниками и

повышению их квалификации. Предложено дополнить коэффициенты корректировки в методиках расчета субсидий, предоставляемых сельскохозяйственным организациям, поправочным коэффициентом кадрового потенциала. Он рассчитывается, исходя из коэффициентов обеспеченности кадрами и повышения квалификации.

7. Обоснован механизм государственной поддержки развития человеческого капитала сельскохозяйственных организаций, который реализуется через дифференцированный подход к предоставлению субсидий на развитие человеческого капитала посредством повышение квалификации и переподготовку работников в сельскохозяйственных организациях, организацию общероссийских и зарубежных стажировок, консультирование, которое представляет собой систему связей и взаимодействия государства, образовательной организации, сельхозтоваропроизводителя и работника. При этом сельскохозяйственным организациям с низким уровнем развития человеческого капитала предполагается компенсировать 100 % затрат на региональное обучение работников, средним 50% на освоение передового российского опыта, высоким 30 % на изучение передового зарубежного опыта.

8. Реализация мероприятий по развитию человеческого капитала с учетом государственной поддержки позволит увеличить количество сельскохозяйственных организаций со средним и высоким уровнем развития человеческого капитала к 2024 г. до 25 % в общем их количестве. При этом повысится уровень профессионального мастерства работников: к отчетному году уровень укомплектованности кадрами повысится до 97 %, а уровень соответствия занимаемой должности по документу об образовании составит 95 %. Число работников, повысивших квалификацию, увеличится на 31 %, прошедших профессиональную переподготовку – на 31,2, стажировку – на 28,8 % в сравнении с 2020 г. Это будет способствовать повышению показателей экономической эффективности сельскохозяйственного производства: среднегодовые надои на одну корову к 2024 г. вырастут на 25 % и составят 10000 кг., урожайность зерновых и зернобобовых увеличится на 23,8 %. При этом рентабельность сельскохозяйственного производства повысится с 10,2 % в 2020 г. до 33 % в 2024 г. Сумма государственной поддержки на образовательные услуги работников сельского хозяйства за 2020-2024 гг. увеличится на 40 % и составит 9341 тыс. руб.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ОТРАЖЕНЫ В СЛЕДУЮЩИХ ПУБЛИКАЦИЯХ

Статьи в журналах, рекомендованных ВАК

1. Рыжкова Н.А. Повышение эффективности молочного скотоводства в сельскохозяйственных организациях Алтайского края / С.А. Шелковников, Л.А. Овсянко, Н.А. Рыжкова // Экономика сельского хозяйства России. – 2017. – №11. – С.33-37. – 0,6 п.л., авт. – 0,4 п.л.
2. Рыжкова Н.А. Развитие человеческого капитала в животноводстве Алтайского края / Н.А. Рыжкова // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. – 2017. – №10 (ч. 6). – С. 762-767. – 0,6 п.л.
3. Рыжкова Н.А. Государственная поддержка и человеческий капитал: взаимосвязь, синтез понятий и определений / Н.А. Рыжкова, Н.В. Чижов // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2018. – №12. – С. 80-85. – 0,6 п.л., авт. – 0,5 п.л.
4. Рыжкова Н.А. Механизм совершенствования государственной поддержки развития человеческого капитала сельскохозяйственных организаций Алтайского края / Н.А. Рыжкова Л.А. Овсянко, Н.В. Григорьев // Экономика и предпринимательство. – 2020. – №10 (111). – С. 522-525. – 0,6 п.л., авт. – 0,4 п.л.

Прочие публикации по теме диссертационного исследования

5. Рыжкова Н.А. Мониторинг качества образовательных услуг в учреждениях ДПО специалистов АПК / Н.А. Рыжкова // X Международная научно-практическая конференция «Аграрная наука – сельскому хозяйству». – Барнаул, 2015. – С. 92-94. – 0,2 п.л.
6. Рыжкова Н.А. Анализ рынка и изучение спроса на образовательные услуги дополнительного образования в АПК Алтайского края / Н.А. Рыжкова // Информационный бюллетень Министерства сельского хозяйства России – Москва, 2016. – №6. – С. 47-48. – 0,6 п.л.
7. Рыжкова Н.А. Сущность и тенденции развития человеческого капитала в АПК Алтайского края / Н.А. Рыжкова // XVI Междунар. науч.-практ. конф. «Стратегические направления развития АПК стран СНГ». – Новосибирск, 2017. – 0,2 п.л.
8. Рыжкова Н.А. Особенности развития и поддержки молочно-продуктового подкомплекса страны / Л.А. Овсянко, Н.А. Рыжкова // Потенциал развития агропродовольственного комплекса: социальный капитал, инновации, производство, международная интеграция: материалы Междунар. науч.-практ. конф.– Омск, 2017. – С. 54-56.– 0,2 п.л., авт. – 0,1 п.л.
9. Рыжкова Н.А. Человеческий капитал сельского предпринимательства: состояние и сопровождение в развитии / Н.В. Чижов, Н.А. Рыжкова // Сборник научных статей Всероссийской юбилейной науч.-практ. конф., посвящённой 25-летию со дня создания ФГБОУ ДПО «Алтайский институт повышения квалификации руководителей и специалистов агропромышленного комплекса» и 50-летию со дня основания аграрного дополнительного профессионального образования на Алтае.– Барнаул, 2017. – 0,2 п.л., авт. – 0,1 п.л.
10. Рыжкова Н.А. Повышение квалификации руководителей и специалистов АПК – основа для формирования профессионального человеческого капитала отрасли / В.Н. Чижов, Н.А. Рыжкова // Повышение квалификации руководителей и специалистов АПК как условие обеспечения стабильного развития отрасли: сборник материалов Междунар. науч.-практ. конф.– Москва, 2018.– С. 99-104.– 0,2 п.л., авт. – 0,1 п.л.
11. Рыжкова Н.А. Практика и ограничения дальнейшего образования фермеров в Кулундинской степи / В. Н Чижов, Н. А. Рыжкова, П. Либельт / KULUNDA: Climate Smart Agriculture. Инновации в ландшафтных исследованиях. – Springer, 2019. – С. 481-492. – 0,2 п.л., авт. – 0,1 п.л.