
ЭКОНОМИКА ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ

MICROECONOMICS AND ECONOMICS OF ENTERPRISES

Вестник Челябинского государственного университета.
2020. № 11 (445). Экономические науки. Вып. 71. С. 132—144.

УДК 338.43
ББК 65.32-64

DOI 10.47475/1994-2796-2020-11115

ТЕНДЕНЦИИ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В МЕЛИОРАТИВНОЙ ОТРАСЛИ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

А. А. Угрюмова, М. П. Замаховский, Т. А. Капустина, Л. Е. Паутова

ФГБНУ ВНИИ «Радуга», Коломна, Россия

Цель исследования — изучение структуры кадров Департамента мелиорации, изменений и тенденции кадрового потенциала отрасли с учетом федеральных округов (ФО) РФ. Проведен научно-практический и статистический анализ структуры кадров ФГБУ «Управление “Мелиоводхоз”» за период 2015—2017 гг. Выявлены элементы и особенности структуры кадров по категориям: руководители, специалисты, другие служащие и рабочие. Рассчитан и актуализирован коэффициент управляемости структуры кадров ФГБУ. Выявлены тренды формирования структуры кадров ФГБУ. На основе результатов научно-практического исследования структуры кадров мелиорации определены ведущие тренды формирования кадровой политики Департамента мелиорации. Выявленные особенности целесообразно учитывать при разработке и реализации отраслевых, территориальных программ по формированию и управлению трудовым потенциалом отрасли на разных уровнях.

Ключевые слова: *кадры мелиорации, структура кадров, кадровый потенциал, тренды развития, коэффициент управляемости, профессиональные стандарты.*

В условиях снижения значимости экстенсивных факторов развития орошаемого земледелия в первую очередь необходимо обратить внимание на активизацию факторов, обеспечивающих интенсивные условия развития и роста. Именно таким фактором, согласно результатам исследований Е. В. Сенченко [13], И. Н. Примышева, С. Г. Черемисиной, С. С. Скараник [14] и А. Н. Чекавинского [15], является кадровый потенциал отрасли [14—16]. В научных исследованиях А. А. Угрюмовой, М. П. Замаховского, Л. Е. Паутовой, Л. М. Тюриной [11], G. V. Olgarenko, A. A. Ugryumova, M. P. Zamakhovsky, L. E. Pautova [18], M. Ghasemi, I. Keykha, A. A. Nezhad, H. M. Niya [19] доказано, что необходимость изучения структурных сдвигов кадров в орошаемом земледелии связана с такими тенденциями изменения на отраслевом рынке труда, как введение профессиональных стандартов, компетентностного подхода, профессионально-квалификационные изменения кадрового потенциала.

Выделение характерных тенденций изменения кадрового потенциала по ФО и регионам РФ позволяет выработать унифицированные подходы

к управлению данным ресурсом развития отрасли.

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2006 № 264-ФЗ (ред. от 25.12.2018) «О развитии сельского хозяйства» [1], Постановлением Правительства РФ № 375 от 31 марта 2020 г. «О внесении изменений в Государственную программу развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия» [2], Приказом Минсельхоза России от 07.03.2019 № 104 (ред. от 06.02.2020) «О создании Совета по кадровому обеспечению агропромышленного комплекса при Министерстве сельского хозяйства Российской Федерации» [3] и Концепцией социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р [4], основными задачами, определяющими направление развития современного мелиоративного комплекса РФ (см. также результаты научно-практического анализа А. В. Лавренова [5], С. А. Бельченко, В. Е. Торикова, В. Ю. Симонова, И. Н. Белоуса, С. Н. Поцепай [6], А. В. Козлова [8], И. Дашковского [9], И. А. Хлусовой, В. Н. Хлусова [10]) являются: по-

вышение конкурентоспособности, рентабельности и устойчивости сельскохозяйственного производства средствами комплексной мелиорации в условиях изменения климата и природных аномалий за счет реконструкции и строительства мелиоративных систем на инновационной технологической основе и эффективного использования природных ресурсов.

Все обозначенные направления развития мелиорации РФ требуют тщательного анализа причин, вызывающих снижение потенциала мелиоративного комплекса страны.

К объективным причинам, вызывающим уменьшение мелиорированных земель и, как следствие, снижение потребности в специализированных кадрах, Т. А. Капустина, А. А. Угрюмова [7], А. А. Угрюмова, М. П. Замаховский, Л. Е. Паутова, Л. М. Тюрина [11] относят следующее: перевод мелиорированных земель в немелиорированные на основании списания мелиоративных систем и ГТС по причинам износа (в некоторых субъектах РФ износ оросительных систем достигает до 90%), различная аварийность основного капитала отрасли, утрата источника орошения и др.

Деструктивным фактором развития мелиорации в стране также выступают высокая стоимость технических средств орошения и значительные сроки их окупаемости; проблемы согласования с различными проверяющими и контролирующими организациями, а также нехватка квалифицированных работников, способных обслуживать высокопроизводительные и сложные мелиоративные системы.

К сожалению, наиболее отрицательным трендом кадрового потенциала Департамента мелиорации является снижение фактической численности кадров по сравнению с необходимой (научно обоснованной). Эту тенденцию [11] подтверждает информация по структуре кадров Департамента мелиорации по ФГБНУ в разрезе федеральных округов за 2015—2017 гг., позволившая рассчитать региональные дефициты/профициты кадрового обеспечения.

Задача исследования заключается в изучении и определении наиболее существенных изменений, происходящих в современном развитии отраслевой структуры кадров, выявлении основных ее элементов, трендов развития персонала и уточнении нормы управляемости на отраслевых предприятиях по регионам Российской Федерации.

Авторы провели статистический анализ возрастной структуры кадров 52 ФБГУ «Управление «Мелиоводхоз»» по федеральным округам Рос-

сийской Федерации за 2015—2017 гг. Общая выборка исследования составила 31 533 чел. — сотрудников 52 ФБГУ «Управление «Мелиоводхоз»».

В процессе исследования применялись методы: теоретического и практического анализа, разработки и систематизации информационно-аналитических материалов по кадрам, системе обучения, логического и ситуационного анализа, SWOT-анализ, статистический анализ, метод обработки и обобщения результатов.

Проведен сбор и анализ статистической и нормативной документации, содержащие характеристики текущего состояния и перспектив развития кадрового потенциала Департамента мелиорации, выявлены структура и тенденции развития отраслевой системы профессионального образования.

Мониторинг позволил сформировать информационную базу данных для исследования влияния кадровых структурных сдвигов в орошаемом сельском хозяйстве РФ на переподготовку и повышение квалификации персонала.

Составными частями рассматриваемой структуры кадров являются: работники в возрасте: до 25 лет; от 25 до 29 лет; от 30 до 39 лет; от 40 до 49 лет; от 50 до 59 лет; от 60 до 64 лет; 65 лет и старше.

В табл. 1 приведены минимальные и максимальные значения среднегодовых удельных весов составных частей структуры кадров рассмотренных ФГБУ, их разности (размах), средние значения среднегодовых удельных весов и их средние приросты по федеральным округам РФ за 2015—2017 гг.

Из табл. 1 следует, что наименьший ненулевой среднегодовой удельный вес руководителей наблюдался в ПФО, специалистов — в СибФО, других служащих — в ДФО, а наибольший среднегодовой удельный вес руководителей, специалистов, других служащих и рабочих наблюдался соответственно в ЦФО, СКФО, ПФО и ЮФО.

В случае когда среднегодовые удельные веса в структуре кадров некоторой группы ФГБУ совпадают, группу ФГБУ можно считать однородной по этой структурной части. Если группа ФГБУ однородна по некоторой составной части структуры кадров, то минимальный и максимальный среднегодовые удельные веса совпадают, и, следовательно, размах среднегодовых удельных весов этой структурной части равен нулю. Отсюда размах среднегодовых удельных весов составной части структуры кадров можно рассматривать в качестве индикатора, характеризующего степень отличия группы ФГБУ от однородности по этой структурной части: при

Таблица 1

**Среднегодовые удельные веса структурных частей структуры кадров
ФГБУ «Управление «Мелиоводхоз»» за 2015—2017 гг. и их средние приросты, %**

Показатели	Структурные части			
	Руководители	Специалисты	Другие служащие	Рабочие
<i>ЦФО</i>				
Минимальный среднегодовой удельный вес	6,70	9,00	0,00	9,09
Максимальный среднегодовой удельный вес	39,01	54,05	27,27	61,51
Средний среднегодовой удельный вес	18,91	29,27	9,51	42,30
Размах среднегодовых удельных весов	32,31	45,05	27,27	52,42
Средний прирост среднегодовых удельных весов	-0,03	-0,48	-0,17	0,94
<i>СЗФО</i>				
Минимальный среднегодовой удельный вес	3,53	23,21	0,00	15,00
Максимальный среднегодовой удельный вес	22,5	62,5	31,75	65,39
Средний среднегодовой удельный вес	12,78	37,89	10,92	38,41
Размах среднегодовых удельных весов	18,97	39,29	31,75	50,39
Средний прирост среднегодовых удельных весов	-0,12	0,04	0,00	-0,41
<i>СКФО</i>				
Минимальный среднегодовой удельный вес	3,64	22,94	2,13	0,00
Максимальный среднегодовой удельный вес	20,17	72,26	7,56	71,28
Средний среднегодовой удельный вес	9,65	43,64	4,09	42,62
Размах среднегодовых удельных весов	16,53	49,32	5,43	71,28
Средний прирост среднегодовых удельных весов	0,09	0,15	0,05	-0,21
<i>ЮФО</i>				
Минимальный среднегодовой удельный вес	3,68	14,89	0,00	43,91
Максимальный среднегодовой удельный вес	8,70	25,52	26,9	80,87
Средний среднегодовой удельный вес	6,06	20,29	6,14	67,51
Размах среднегодовых удельных весов	5,02	10,63	26,9	36,96
Средний прирост среднегодовых удельных весов	-0,09	1,67	-0,06	-1,52
<i>ПФО</i>				
Минимальный среднегодовой удельный вес	2,18	13,78	0,00	15,93
Максимальный среднегодовой удельный вес	36,03	48,04	45,92	84,04
Средний среднегодовой удельный вес	12,37	26,65	9,31	51,67
Размах среднегодовых удельных весов	33,85	34,26	45,92	68,11
Средний прирост среднегодовых удельных весов	0,15	0,10	0,16	-0,41
<i>УФО</i>				
Минимальный среднегодовой удельный вес	13,21	32,50	0,00	26,42
Максимальный среднегодовой удельный вес	28,92	54,72	5,66	38,58
Средний среднегодовой удельный вес	21,07	43,61	2,83	32,50
Размах среднегодовых удельных весов	15,71	22,22	5,66	12,16
Средний прирост среднегодовых удельных весов	0,27	-1,52	0,00	1,26
<i>СибФО</i>				
Минимальный среднегодовой удельный вес	8,33	6,40	0,00	51,81
Максимальный среднегодовой удельный вес	15,26	33,33	21,91	80,28
Средний среднегодовой удельный вес	10,54	20,72	6,42	62,32
Размах среднегодовых удельных весов	6,93	26,93	21,91	28,47
Средний прирост среднегодовых удельных весов	-0,06	-0,92	0,66	0,51
<i>ДФО</i>				
Минимальный среднегодовой удельный вес	2,55	19,16	4,61	14,51
Максимальный среднегодовой удельный вес	16,67	59,02	33,33	68,43
Средний среднегодовой удельный вес	11,34	32,07	14,63	41,96
Размах среднегодовых удельных весов	14,12	39,86	28,72	53,92
Средний прирост среднегодовых удельных весов	0,17	1,26	-0,46	-0,97

Источник: расчеты авторов на основе данных, полученных от 52 ФГБУ «Управление «Мелиоводхоз»».

увеличении размаха, увеличивается степень отличия от однородности.

На гистограмме (рис. 1) наглядно представлена степень отличия входящих в федеральные округа рассмотренных ФГБУ «Управление “Мелиоводхоз”» от однородности по каждой составной части их структуры кадров.

Анализ рис. 1 позволяет сделать следующие выводы:

1) наименьшая степень отличия от однородности по руководителям и специалистам наблюдалась в ФГБУ «Управление “Мелиоводхоз”», входящих в ЮФО, по другим служащим — в СКФО, по рабочим — в УФО;

2) наибольшая степень отличия от однородности по руководителям и по другим служащим наблюдалась в ФГБУ «Управление “Мелиоводхоз”», входящих в ПФО, по специалистам и по рабочим — в СКФО.

Отрицательные и положительные средние значения приростов среднегодовых удельных весов структурных частей определяют соответственно их убывающий (↓) и возрастающий (↑) тренд за рассматриваемый период (табл. 2).

Таблица 2

Тренды среднегодовых удельных весов структурных частей структуры кадров ФГБУ «Управление “Мелиоводхоз”» за 2015—2017 гг., %*

ФО	Руководители	Специалисты	Другие служащие	Рабочие
ЦФО	↓	↓	↓	↑
СЗФО	↓	↑	–	↓
СКФО	↑	↑	↑	↓
ЮФО	↓	↑	↓	↓
ПФО	↑	↑	↑	↓
УФО	↑	↓	–	↑
СибФО	↓	↓	↑	↑
ДФО	↑	↑	↓	↓

* Составлено авторами.

Для сравнительного анализа в разрезе федеральных округов минимальные, средние и максимальные значения среднегодовых удельных весов составных частей структуры кадров рассмотренных ФГБУ представлены соответственно на нижних, средних и верхних графиках (рис. 2). На рис. 3 изображены графики средних значений среднегодовых приростов удельных весов составных частей структуры кадров ФГБУ.

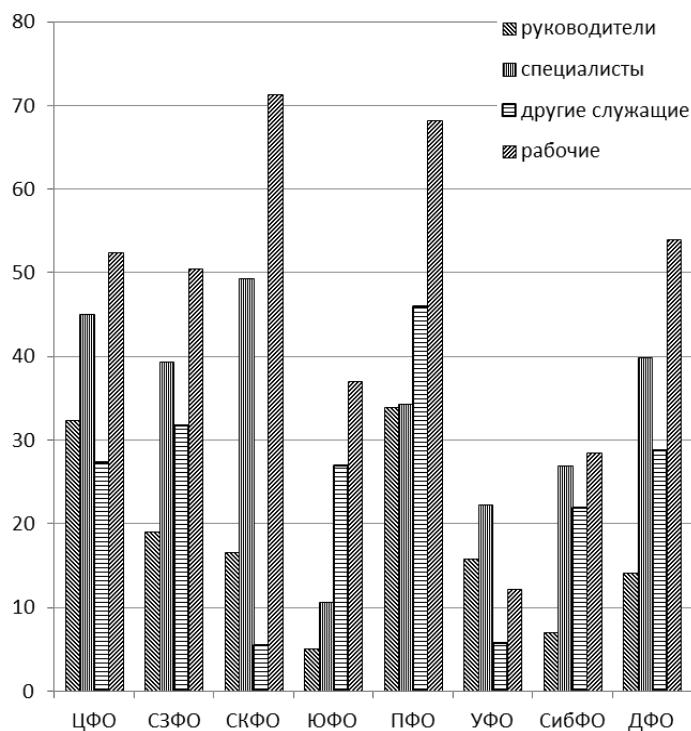


Рис. 1. Степень отличия ФГБУ «Управление “Мелиоводхоз”» от однородности по структурным частям их структуры кадров

Составлено авторами.

Одной из важных характеристик структуры кадров является величина коэффициента управляемости — отношение числа всех специалистов и других служащих к числу всех руководителей, показывающий количество подчиненных, приходящихся на одного руководителя [16].

Для каждого из рассматриваемых ФГБУ «Управление “Мелиоводхоз”» были вычислены коэффициенты управляемости, их приросты, минимальное, среднее и максимальное значения коэффициентов управляемости и их приростов (табл. 3). На рис. 4 представлены минимальные, средние и максимальные коэффициенты управляемости соответственно на нижних, средних и верхних графиках.

Анализ табл. 2 показывает, что в структуре кадров ФГБУ «Управление “Мелиоводхоз”» среднегодовые удельные веса:

— руководителей — увеличивались в СКФО, ПФО, УФО, ДФО и уменьшались в ЦФО, СЗФО, ЮФО, СибФО;

— специалистов — увеличивались в СЗФО, СКФО, ЮФО, ПФО, ДФО и уменьшались в ЦФО, УФО, СибФО;

— других служащих — увеличивались в СКФО, ПФО, СибФО, уменьшались в ЦФО, ЮФО, ДФО и не изменялись в СЗФО, УФО;

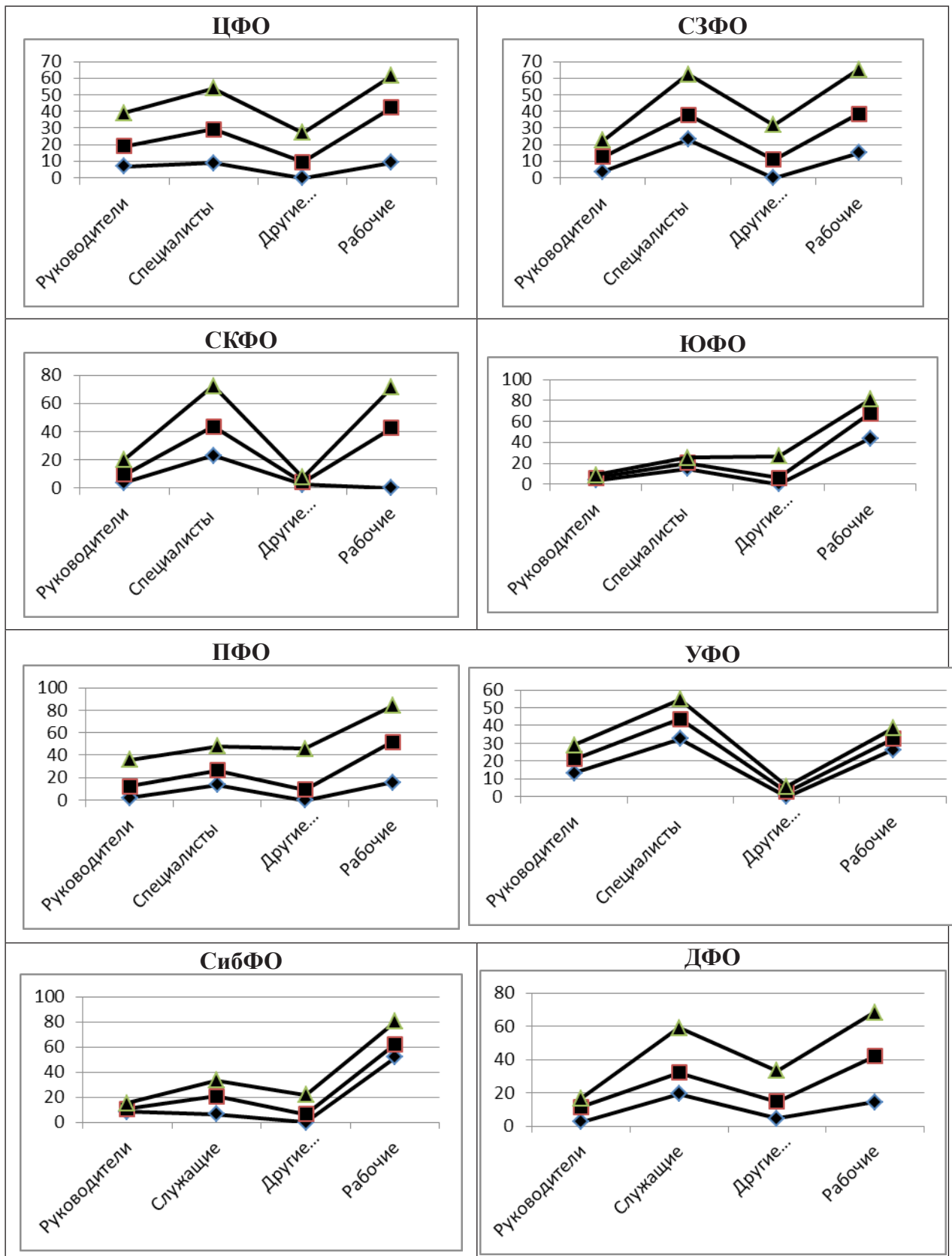


Рис. 2. Минимальные, средние и максимальные значения среднегодовых удельных весов структуры кадров ФГБУ «Управление «Мелиоводхоз» по федеральным округам РФ за 2015–2017 гг.

Составлено авторами.

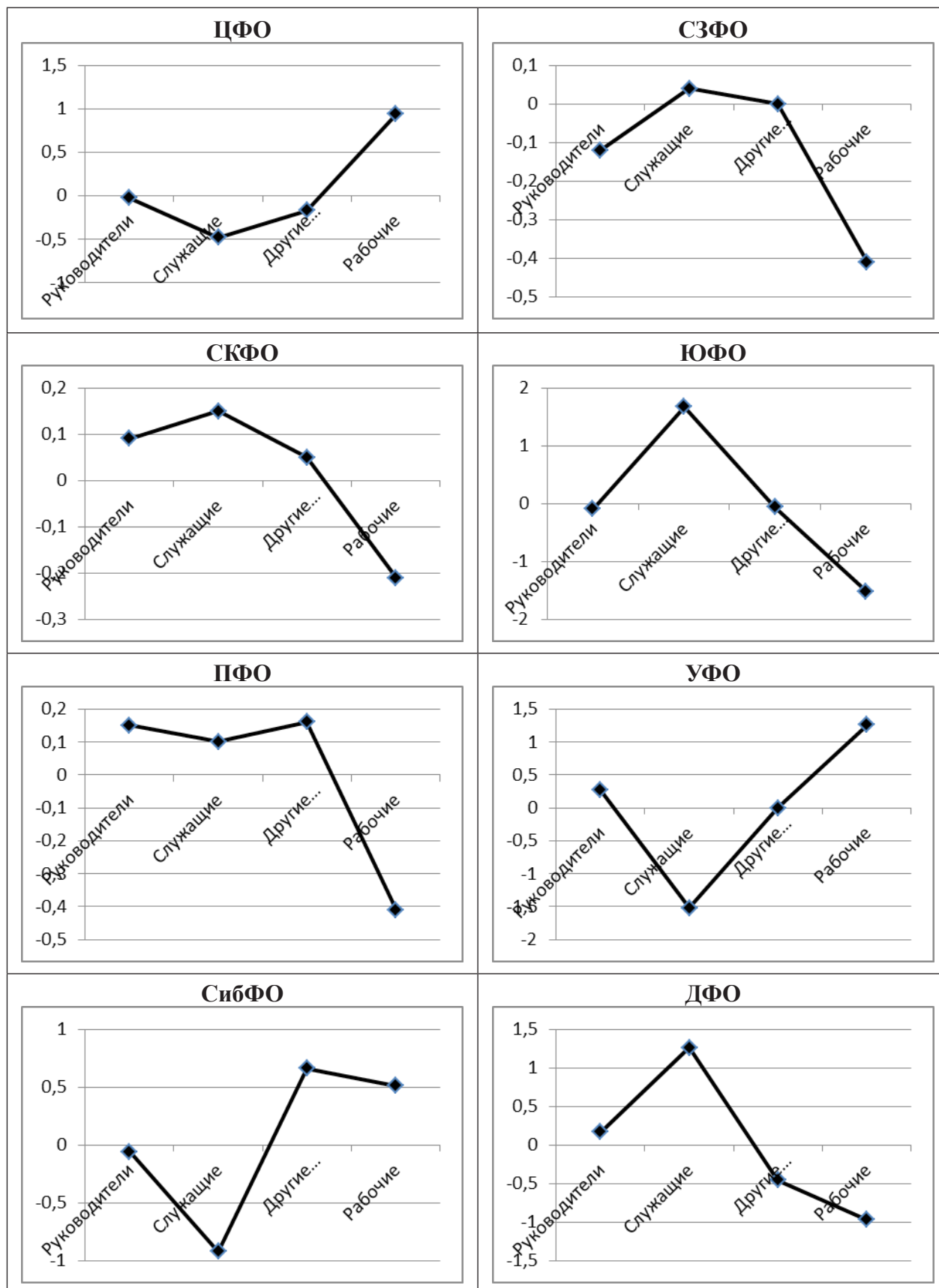


Рис. 3. Средние значения приростов среднегодовых удельных весов структуры кадров ФГБУ «Управление «Мелиоводхоз»» по ФО РФ за 2015–2017 гг.

Составлено авторами.

Таблица 3

Коэффициенты управляемости ФГБУ «Управление “Мелиоводхоз”» и их приросты по ФО РФ за 2015—2017 гг.*

ФО	ФГБУ «Управление»	Коэффициенты управляемости			Приросты коэффициентов управляемости	
		2015	2016	2017	2016	2017
ЦФО	«Белгородмелиоводхоз»	1,00	1,00	0,83	0,00	-0,17
	«Владимирмелиоводхоз»	4,50	4,00	4,00	-0,50	0,00
	«Ивановомелиоводхоз»	4,33	4,00	3,67	-0,33	-0,33
	«Костромамелиоводхоз»	1,15	0,93	1,00	-0,23	0,07
	«Курскмелиоводхоз»	0,23	0,23	0,23	0,00	0,00
	«Липецкмелиоводхоз»	5,67	5,33	4,33	-0,33	-1,00
	«Орелмелиоводхоз»	2,33	2,33	2,33	0,00	0,00
	«Рязаньмелиоводхоз»	6,00	6,00	6,25	0,00	0,25
	«Смоленскмелиоводхоз»	2,50	2,50	2,50	0,00	0,00
	«Туламелиоводхоз»	5,00	5,00	5,00	0,00	0,00
	«Ярославльмелиоводхоз»	0,56	0,71	0,77	0,15	0,05
	Минимальное значение	0,23	0,23	0,23	-0,50	-1,00
	Среднее значение	3,03	2,91	2,81	-0,11	-0,10
Максимальное значение	6,00	6,00	6,25	0,15	0,25	
СЗФО	«Вологдамелиоводхоз»	2,78	2,78	2,78	0,00	0,00
	«Калининградмелиоводхоз»	8,75	8,75	8,88	0,00	0,13
	«Карелмелиоводхоз»	2,67	2,00	2,67	-0,67	0,67
	«Комимелиоводхоз»	4,33	7,00	5,50	2,67	-1,50
	«Ленмелиоводхоз»	10,33	11,00	6,33	0,67	-4,67
	«Новгородмелиоводхоз»	2,75	3,25	3,67	0,50	0,42
	«Исковмелиоводхоз»	3,50	3,75	3,75	0,25	0,00
	Минимальное значение	2,67	2,00	2,67	-0,67	-4,67
	Среднее значение	5,02	5,50	4,80	0,49	-0,71
	Максимальное значение	10,33	11,00	8,88	2,67	0,67
СКФО	«Карачаевчеркескмелиоводхоз»	4,00	4,00	3,88	0,00	-0,13
	«Ставропольмелиоводхоз»	6,62	7,06	6,97	0,44	-0,09
	«Чеченмелиоводхоз»	7,44	7,44	7,44	0,00	0,00
	Минимальное значение	4,00	4,00	3,88	0,00	-0,13
	Среднее значение	6,02	6,17	6,10	0,15	-0,07
Максимальное значение	7,44	7,44	7,44	0,44	0,00	
ЮФО	«Адыгемелиоводхоз»	15	15,4	12,67	0,4	-2,73
	«Астраханьмелиоводхоз»	1,59	5	6,44	3,41	1,44
	«Вологоградмелиоводхоз»	2,73	2,75	2,67	0,03	-0,09
	«Кубаньмелиоводхоз»	2,31	3,88	3,4	1,57	-0,48
	«Ростовмелиоводхоз»	3,19	2,59	2,57	-0,6	-0,01
	Минимальное значение	1,59	2,59	2,57	-0,6	-2,73
	Среднее значение	4,96	5,92	5,55	0,96	-0,37
Максимальное значение	15	15,4	12,67	3,41	1,44	
ПФО	«Башмелиоводхоз»	3,06	3,18	3,24	0,12	0,06
	«Кировмелиоводхоз»	1,33	1,33	1,33	0,00	0,00
	«Мармелиоводхоз»	2,50	2,50	2,50	0,00	0,00
	«Мордовмелиоводхоз»	6,80	6,80	6,80	0,00	0,00
	«Нижегородмелиоводхоз»	7,00	7,00	4,33	0,00	-2,67
	«Оренбургмелиоводхоз»	2,70	2,90	3,00	0,20	0,10
	«Пензамелиоводхоз»	1,60	1,50	1,40	-0,10	-0,10
	«Саратовмелиоводхоз»	5,90	5,88	7,15	-0,02	1,27
	«Татмелиоводхоз»	21,14	21,14	21,14	0,00	0,00
	«Удмуртмелиоводхоз»	2,25	2,25	2,25	0,00	0,00
	«Ульяновскмелиоводхоз»	5,50	7,00	5,00	1,50	-2,00
	«Чуваشمелиоводхоз»	0,59	0,63	0,72	0,04	0,09
	Минимальное значение	0,59	0,63	0,72	-0,10	-2,67
	Среднее значение	5,03	5,18	4,91	0,14	-0,27
Максимальное значение	21,14	21,14	21,14	1,50	1,27	
УФО	«Курганмелиоводхоз»	1,25	1,13	1,00	-0,13	-0,13
	«Свердловскмелиоводхоз»	4,57	4,57	4,57	0,00	0,00
	Минимальное значение	1,25	1,13	1,00	-0,13	-0,13
	Среднее значение	2,91	2,85	2,79	-0,06	-0,06
Максимальное значение	4,57	4,57	4,57	0,00	0,00	
СибФО	«Алтаймелиоводхоз»	2,28	2,32	2,45	0,04	0,13
	«Иркутскмелиоводхоз»	3,67	3,67	3,67	0,00	0,00
	«Красноярскмелиоводхоз»	3,00	2,71	2,71	-0,29	0,00
	«Мелиоводхоз по Республике Алтай»	2,25	2,00	2,25	-0,25	0,25
	«Новосибирскмелиоводхоз»	3,86	3,14	3,57	-0,71	0,43
	«Омскмелиоводхоз»	0,67	0,58	0,57	-0,08	-0,02
	«Томскмелиоводхоз»	4,00	4,00	4,00	0,00	0,00
	Минимальное значение	0,67	0,58	0,57	-0,71	-0,02
	Среднее значение	2,82	2,63	2,75	-0,18	0,11
Максимальное значение	4,00	4,00	4,00	0,04	0,43	
ДФО	«Амурмелиоводхоз»	5,60	5,80	5,60	0,20	-0,20
	«Биробиджанмелиоводхоз»	3,00	3,33	3,33	0,33	0,00
	«Бурятмелиоводхоз»	2,27	2,32	2,08	0,05	-0,23
	«Магаданмелиоводхоз»	4,00	4,00	4,00	0,00	0,00
	«Приммелиоводхоз»	11,83	11,33	11,00	-0,50	-0,33
	Минимальное значение	2,27	2,32	2,08	-0,50	-0,33
	Среднее значение	5,34	5,36	5,20	0,02	-0,15
Максимальное значение	11,83	11,33	11,00	0,33	0,00	

* Расчеты авторов.

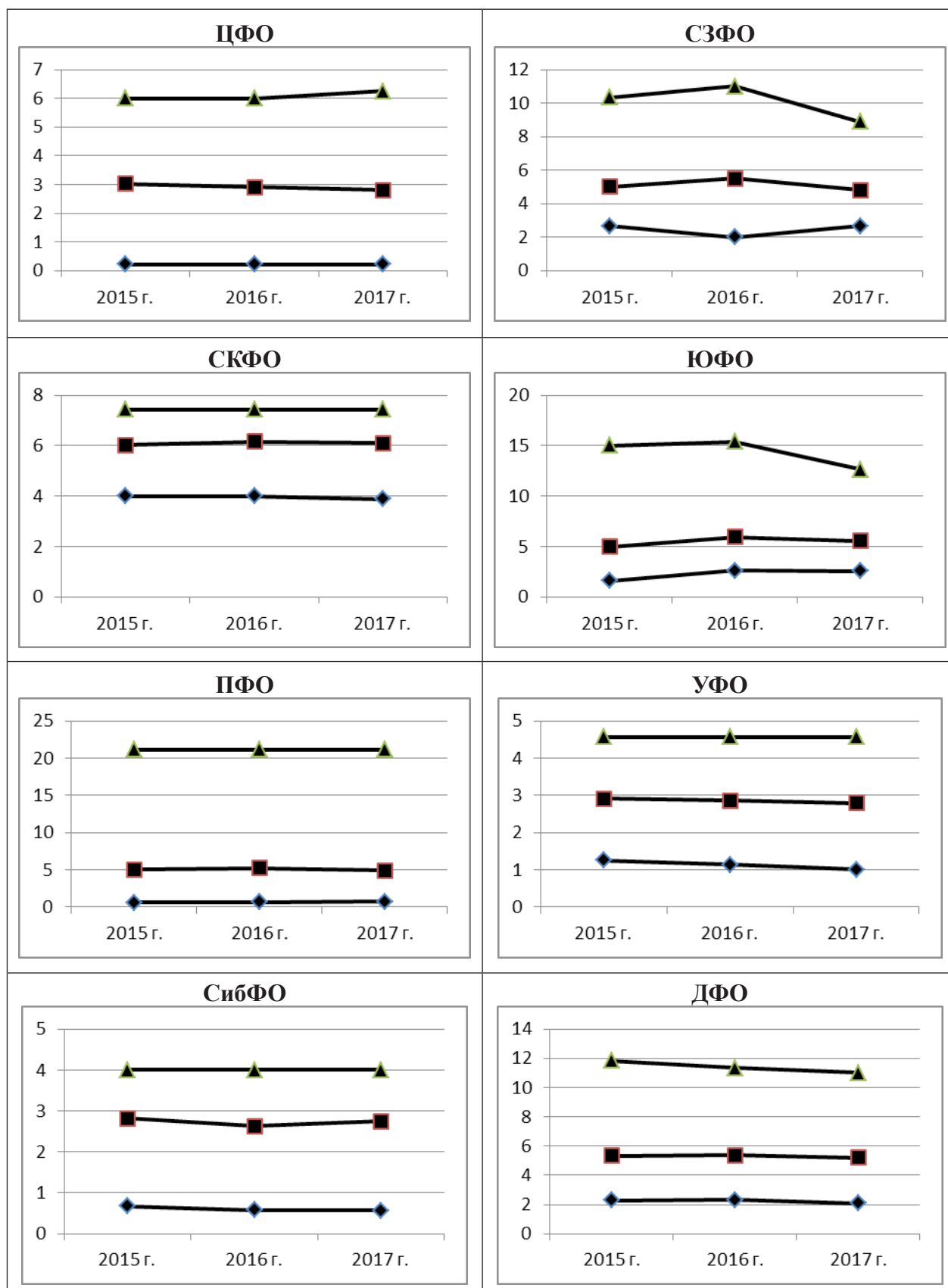


Рис. 4. Коэффициенты управляемости ФГБУ «Управление «Мелиоводхоз» по ФО РФ за 2015—2017 гг.

Составлено авторами.

— рабочих — увеличивались в ЦФО, УФО, СибФО и уменьшались в СЗФО, СКФО, ЮФО, ПФО, ДФО.

Следует отметить, что преобладающими трендами были увеличение численности специалистов и уменьшение численности рабочих.

Анализ табл. 3 и рис. 4 показывает, что коэффициенты управляемости ФГБУ в 2015, 2016 и 2017 гг.:

— в ЦФО — колебались соответственно от 0,23 до 6,0, от 0,23 до 6,0 и от 0,23 до 6,25 включительно, при этом средний коэффициент управляемости, равный соответственно 3,03, 2,91 и 2,81, имел в 2016—2017 гг. убывающий тренд;

— в СЗФО — колебались соответственно от 2,67 до 10,33, от 2,0 до 11,0 и от 2,67 до 8,88 включительно, при этом средний коэффициент управляемости, равный соответственно 5,02, 5,50 и 4,80, имел в 2016 г. возрастающий, а в 2017 г. убывающий тренд;

— в СКФО — колебались соответственно от 4,0 до 7,44, от 4,0 до 7,44 и от 3,88 до 7,44 включительно, при этом средний коэффициент управляемости, равный соответственно 6,02, 6,17 и 6,10, имел в 2016 г. возрастающий, а в 2017 г. убывающий тренд;

— в ЮФО — колебались соответственно от 1,59 до 15,0, от 2,59 до 15,40 и от 2,57 до 12,67 включительно, при этом средний коэффициент управляемости, равный соответственно 4,96, 5,92 и 5,55, имел в 2016 г. возрастающий, а в 2017 г. убывающий тренд;

— в ПФО — колебались соответственно от 0,59 до 21,14, от 0,63 до 21,14 и от 0,72 до 21,14 включительно, при этом средний коэффициент управляемости, равный соответственно 5,03, 5,18 и 4,91,

имел в 2016 г. возрастающий, а в 2017 г. убывающий тренд;

— в УФО — колебались соответственно от 1,25 до 1,13, от 0,63 до 4,57 и от 1,0 до 4,57 включительно, при этом средний коэффициент управляемости, равный соответственно 2,91, 2,85 и 2,79, имел в 2016—2017 гг. убывающий тренд;

— в СибФО — колебались соответственно от 0,67 до 4,0, от 0,58 до 4,0 и от 0,57 до 4,0 включительно, при этом средний коэффициент управляемости, равный соответственно 2,82, 2,63 и 2,75, имел в 2016 г. убывающий, а в 2017 г. возрастающий тренд;

— в ДФО — колебались соответственно от 2,27 до 11,83, от 2,32 до 11,33 и от 2,08 до 11,0 включительно, при этом средний коэффициент управляемости, равный соответственно 5,34, 5,36 и 5,20, имел в 2016 г. возрастающий, а в 2017 г. убывающий тренд.

В табл. 4 приведены ранги федеральных округов по возрастанию среднегодового среднего коэффициента управляемости, входящих в них ФГБУ, позволяющие распределить федеральные округа по трем кластерам:

— первый кластер содержит СибФО, УФО и ЦФО, где средние коэффициенты управляемости ФГБУ колебались от 2,73 до 2,92 включительно;

— второй кластер содержит ПФО, СЗФО и ДФО, где среднегодовые коэффициенты управляемости ФГБУ колебались от 5,04 до 5,30 включительно;

— третий кластер содержит ЮФО и СКФО, где коэффициенты управляемости ФГБУ колеблются от 5,48 до 6,10 включительно.

На основании приведенных расчетов можно выделить ряд тенденций изменения среднего коэф-

Таблица 4

Ранжирование федеральных округов по возрастанию среднего коэффициента управляемости ФГБУ «Управление «Мелиоводхоз»»*

ФО	Средний коэффициент управляемости ФГБУ «Управление «Мелиоводхоз»»			Среднегодовой коэффициент управляемости	Ранг
	2015 г.	2016 г.	2017 г.		
ЦФО	3,03	2,91	2,81	2,92	3
СЗФО	5,02	5,50	4,80	5,11	5
СКФО	6,02	6,17	6,10	6,10	8
ЮФО	4,96	5,92	5,55	5,48	7
ПФО	5,03	5,18	4,91	5,04	4
УФО	2,91	2,85	2,79	2,85	2
СибФО	2,82	2,63	2,75	2,73	1
ДФО	5,34	5,36	5,20	5,30	6

* Расчеты авторов.

фициента управляемости по рассмотренным ФГБУ «Управление “Мелиоводхоз”».

Как видно из табл. 4, среднегодовой коэффициент управляемости по ФГБУ в разрезе федеральных округов колебался от 2,7 до 6,1. При сложившейся в научной литературе доминирующей точке зрения о том, что средняя норма управляемости на одного менеджера не должна превышать семи подчиненных (Р. Дафт), полученные данные в исследованиях А. К. Khodzhaevich, К. S. Davlyatovich, М. А. Yuldashevich [17], V. I. Trukhachev, I. Y. Sklyarov, J. M. Sklyarova, L. A. Latysheva, Н. N. Lapina [20] позволяют сделать вывод о соблюдении в отрасли базовых критериев управляемости.

Однако специфика сельского хозяйства (и конкретно мелиорации) позволяет выделить наиболее характерные черты отраслевого управленческого труда:

- динамичный, изменчивый характер, формируемых заданий для подчиненных, обусловленный высокотехнологичной особенностью работы;

- подчиненные рассредоточены по территории (месту выполнения работы);

- уровень подготовленности подчиненных значительно варьируется;

- далеко не все рабочие задания имеют регламентированные правила и процедуры;

- имеет место периодическая необходимость в координации персонала с другими отделами или подразделениями.

Все вышперечисленное предполагает необходимость повышения отраслевой средней нормы управляемости на одного менеджера свыше обозначенной.

«Кроме того, методическими указаниями Белорусской государственной сельскохозяйственной академии, посвященными [теме] “Нормирование управленческого труда и определение штатной численности работников управления в сельскохозяйственных организациях”», также были выделены особенности, присущие сельскохозяйственному труду и отражающиеся на его нормировании:

- большая степень самостоятельности управленческого персонала по сравнению с работниками физического труда в пределах установленного распорядка рабочего дня;

- наличие элементов творческой деятельности, трудно поддающейся непосредственному наблюдению и измерению;

- сезонность производства, которая обуславливает определенную сложность в планировании и оперативности управления, а также в равномерности загрузки работников по периодам года;

- большое разнообразие выполняемых одним исполнителем управленческих процессов и незначительная повторяемость составляющих их элементов и многообразие решаемых производственных задач, вызывающих необходимость в различных видах управленческой деятельности;

- необходимость использования непрерывно поступающей информации, не позволяющей заранее предвидеть и устанавливать весь комплекс составляющих функций элементов, их четкое содержание и порядок выполнения;

- большая сложность управленческого труда, которая влечет за собой необходимость принятия в отдельных случаях коллективного решения;

- трудность определения степени интенсивности труда и отсутствие резко выраженных признаков расхода энергии» [12].

В качестве норм коэффициента управляемости данные методические рекомендации устанавливают следующие критерии: для руководителей сельскохозяйственных предприятий 5—10 чел., для управляющих отделениями, начальников цехов, производственных участков — 4—8 чел., для бригадиров, руководителей ферм — 20—30 чел. [Там же].

При этом количество необходимых специалистов мелиоративных подразделений привязывается к площади орошаемых или осушенных земель из расчета: главный инженер-гидротехник — один на хозяйство, имеющее свыше 2000 га орошаемых или осушенных земель, инженер-гидротехник — на 2000 га орошаемых или от 250 до 2500 осушенных земель.

Таким образом, учитывая имеющиеся методические подходы к определению среднего коэффициента управляемости и реально сложившуюся ситуацию, можно сделать вывод об существующем дефиците управленческих кадров в мелиоративной отрасли РФ и необходимости коррекции отраслевых подходов к комплектации персонала организаций.

Список литературы

1. Федеральный закон от 29.12.2006 № 264-ФЗ (ред. от 25.12.2018) «О развитии сельского хозяйства» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2020) // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64930/097c9352354889397eb58eef402b7918f4f6a49d/ (дата обращения 23.10.2020).
2. Постановление Правительства РФ № 375 от 31 марта 2020 г. «О внесении изменений в Государственную программу развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия».
3. Приказ Минсельхоза России от 07.03.2019 № 104 (ред. от 06.02.2020) «О создании Совета по кадровому обеспечению агропромышленного комплекса при Министерстве сельского хозяйства Российской Федерации».
4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 года № 1662-р «Концепция социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года».
5. Лавренов А. В. Аналитические исследования перспектив развития техники орошения в России: Информационно-аналитическое издание. 2020. 128 с.
6. Бельченко С. А., Ториков В. Е., Симонов В. Ю., Белоус И. Н., Поцепай С. Н. Актуальные проблемы земельных отношений // XV Международная научная конференция «Агрэкологические аспекты устойчивого развития АПК»: материалы. 2018. С. 277—285.
7. Капустина Т. А., Угрюмова А. А. Развитие орошаемого земледелия как фактор конкурентоспособности сельского хозяйства // Сборник научных статей по итогам Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. 2017. С. 73—78.
8. Козлов А. В. Кадровое обеспечение сельского хозяйства в условиях инновационного развития: дис. ... д-ра экон. наук. 2015. 349 с.
9. Дашковский И. Один в поле. Количество людей, занятых в сельском хозяйстве, будет сокращаться // Агротехника и технологии. 2018. № 5. URL: <https://www.agroinvestor.ru/technologies/article/30401-odin-v-pole> (дата обращения 19.09.2020).
10. Хлусова И. А., Хлусов В. Н. Отраслевая специфика формирования и перспективы развития кадрового потенциала агропромышленного комплекса // Экономические исследования. 2017. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otraslevaya-spetsifika-formirovaniya-i-perspektivy-razvitiya-kadrovogo-potentsiala-agropromyshlennogo-kompleksa> (дата обращения 19.09.2020).
11. Отчет о научно-исследовательской работе по теме: «Исследование влияния структуры кадров в орошаемом земледелии на систему повышения квалификации и переподготовки персонала». ФГБНУ ВНИИ «Радуга». 2019. 366 с.
12. Развитие орошаемого земледелия по регионам России: тенденции и перспективы: монография / под ред. Г. В. Ольгаренко, А. А. Угрюмовой. М.: РУСАЙНС, 2019. 250 с.
13. Сенченко Е. В. Кадровый потенциал отрасли: основные общетеоретические аспекты // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. 2015. № 22. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovyy-potentsial-otrasli-osnovnyie-obscheteoreticheskie-aspekty> (дата обращения 19.09.2020).
14. Примышев И. Н., Черемисина С. Г., Скараник С. С. Современное состояние производственного и кадрового потенциала агропромышленного комплекса Крыма // Российское предпринимательство. 2018. № 5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennoe-sostoyanie-proizvodstvennogo-i-kadrovogo-potentsiala-agropromyshlennogo-kompleksa-kryma> (дата обращения 19.09.2020).
15. Чекавинский А. Н. Подготовка и закрепление кадров в сельском хозяйстве: проблемы и решения // Молочнохозяйственный вестник. 2016. № 3 (23). С. 134—143.
16. Anisimov A. Y., Obukhova A. S., Aleksakhina Y. V., Zhaglovskaya A. V., Kudra A. A. Strategic approach to forming a human resource management system in the organization // International Journal of Economic Perspectives. 2017. Vol. 11, iss. 2. P. 442—448.
17. Khodzhaevich A. K., Davlyatovich K. S., Yuldashevich M. A. The role of the international labor organization in the human resource management system // International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering. 2019. Vol. 8, iss. 9. Special iss. 3. P. 169—175.
18. Olgarenko G. V., Ugryumova A. A., Zamakhovsky M. P., Pautova L. E. Methodological approaches to the formation of the meliorative complex's personnel support in the Russian federal districts // International Multidisciplinary Scientific GeoConference SGEM. 2019. Vol. 19, no. 3.1. P. 369—377.

19. Ghasemi M., Keykha I., Nezhad A. A., Niya H. M. The Strategies and Challenges of Human Resources Management // *Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире*. 2015. № 12-5. С. 152—157.
20. Trukhachev V. I., Sklyarov I. Y., Sklyarova J. M., Latysheva L. A., Lapina H. N. Contemporary state of resource potential of agriculture in South Russia // *International Journal of Economics and Financial Issues*. 2016. Vol. 6, iss. 5. P. 33—41.

Сведения об авторах

Угрюмова Александра Анатольевна — доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник ФГБНУ ВНИИ «Радуга», Коломна, Россия. feminaa@mail.ru

Замаховский Михаил Петрович — кандидат физико-математических наук, доцент, старший научный сотрудник ФГБНУ ВНИИ «Радуга», Коломна, Россия. zamakhovskii@mail.ru

Капустина Татьяна Алексеевна — кандидат технических наук, доцент, ведущий научный сотрудник ФГБНУ ВНИИ «Радуга», Коломна, Россия. kapustina_tat@inbox.ru

Паутова Людмила Евгеньевна — кандидат психологических наук, старший научный сотрудник, руководитель УМЦ ДПО ФГБНУ ВНИИ «Радуга», Коломна, Россия. cosidanie35@yandex.ru

Bulletin of Chelyabinsk State University.

2020. № 11 (445). *Economic Sciences. Iss. 71. Pp. 132—144.*

PERSONNEL POLICY DEVELOPMENT TRENDS IN THE LAND RECLAMATION AREA OF THE RUSSIAN AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX

A. A. Ugryumova

FGBNU VNII Raduga, Kolomna, Russia. feminaa@mail.ru

M. P. Zamakhovsky

FGBNU VNII Raduga, Kolomna, Russia. zamakhovskii@mail.ru

T. A. Kapustina

FGBNU VNII Raduga, Kolomna, Russia. kapustina_tat@inbox.ru

L. E. Pautova

FGBNU VNII Raduga, Kolomna, Russia. cosidanie35@yandex.ru

The goal of the article is to study the personnel structure of the Department of land reclamation, as well as the changes and trends in the human resources of the industry, taking into account the Federal districts of Russia. A scientific, practical and statistical analysis of the FSBI «Meliovodkhoz Management» personnel structure for 2015—2017 was carried out. Elements and features of the personnel structure were categorized into the following groups: managers, specialists, other employees and workers. The authors updated and calculated the FSBI personnel structure manageability index. Trends in the FSBI personnel structure development were identified. Conclusion. The key trends in the personnel policy of the Department of land reclamation were determined based on the results of the scientific and practical study of the reclamation personnel. The identified features are important for developing and implementing sectoral and territorial programs on the labor potential creation and management at various levels.

Keywords: *land reclamation personnel, personnel structure, human resources, development trends, manageability index, professional standards.*

References

1. Federal'nyj zakon ot 29.12.2006 N264-FZ (red. ot 25.12.2018) «O razvitii sel'skogo hozjajstva» (s izm. i dop., vstup. v silu s 01.01.2020). Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64930/097c9352354889397eb58eef402b7918f4f6a49d/ [in Russ.].

2. Postanovlenie Pravitel'stva RF № 375 ot 31 marta 2020. «O vnesenii izmenenij v Gosudarstvennuju programmuz razvitiya sel'skogo hozjajstva i regulirovaniya rynkov sel'skohozjajstvennoj produkcii, syr'ja i prodovol'stvija» [in Russ.].
3. Prikaz Minsel'khoza Rossii ot 07.03.2019 № 104 (red. ot 06.02.2020) «O sozdanii Soveta po kadrovomu obespecheniyu agropromyshlennogo kompleksa pri Ministerstve sel'skogo khozyaystva Rossiyskoy Federatsii» [in Russ.].
4. Rasporyazheniye Pravitel'stva Rossiyskoy Federatsii ot 17 noyabrya 2008 goda № 1662-r «Kontseptsiya sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya Rossiyskoy Federatsii na period do 2020 goda» [in Russ.].
5. Lavrenov A. V. (2020) Analiticheskie issledovaniya perspektiv razvitiya tehniki orosheniya v Rossii: Informacionno-analiticheskoe izdanie. 128 p. [in Russ.].
6. Bel'chenko S. A., Torikov V. E., Simonov V. Ju., Belous I. N., Pocepaj S. N. (2018) XV Mezhdun. nauch. konf. Agrojekologicheskie aspekty ustojchivogo razvitiya APK: materialy. Pp. 277—285 [in Russ.].
7. Kapustina T. A., Ugryumova A. A. (2017) *Sbornik nauchnykh statey po itogam Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii s mezhdunarodnym uchastiyem*. Pp. 73—78 [in Russ.].
8. Kozlov A. V. (2015) Kadrovoye obespecheniye sel'skogo khozyaystva v usloviyakh innovatsionnogo razvitiya: dis. na soiskaniye uchenoy stepeni doktora ekonomicheskikh nauk [Staffing in agriculture in the context of innovative development: PhD thesis]. Moscow [in Russ.].
9. Dashkovskiy I. (2018) *Agrotekhnika i tekhnologii*, no. 5. Available at: <https://www.agroinvestor.ru/technologies/article/30401-odin-v-pole>, accessed 19.09.2020 [in Russ.].
10. Khlusova I. A., Khlusov V. N. (2017) *Ekonomicheskiye issledovaniya*, no. 2 [in Russ.].
11. Otchet o nauchno-issledovatel'skoy rabote po teme: «Issledovaniye vliyaniya struktury kadrov v oroshayemom zemledelii na sistemu povysheniya kvalifikatsii i perepodgotovki personala» [Research report on the topic «Research of the irrigated agriculture personnel structure influence on the continuing education and personnel retraining»]. FGBNU VNII «Raduga», 2019. 366 p. [in Russ.].
12. Ol'garenko G. V., Ugryumova A. A. (2019) Razvitiye oroshayemogo zemledeliya po regionam Rossii: tendentsii i perspektivy: monografiya [Development of irrigated agriculture by regions of Russia: Trends and prospects: Monograph]. Moscow, RUSAYNS. 250 p. [in Russ.].
13. Senchenko Ye. V. (2015) *Ekonomika i upravleniye: analiz tendentsiy i perspektiv razvitiya*, no. 22 [in Russ.].
14. Primyshev I. N., Cheremisina S. G., Skaranik S. S. (2018) *Rossiyskoye predprinimatel'stvo*, no. 5 [in Russ.].
15. Chekavinskiy A. N. (2016) *Molochnokhozyaystvennyy vestnik*, no. 3 (23), pp. 134—143 [in Russ.].
16. Anisimov A. Y., Obukhova A. S., Aleksakhina Y. V., Zhaglovskaya A. V., Kudra A. A. (2017) *International Journal of Economic Perspectives*, vol. 11, iss. 2, pp. 442—448.
17. Khodzhaevich A. K., Davlyatovich K. S., Yuldashevich M. A. (2019) *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, vol. 8, iss. 9, special iss. 3, pp. 169—175.
18. Olgarenko G. V., Ugryumova A. A., Zamakhovsky M. P., Pautova L. E. (2019) *International Multidisciplinary Scientific GeoConference SGEM*, vol. 19, no. 3.1, pp. 369—377.
19. Ghasemi M., Keykha I., Nezhad A. A., Niyah H. M. (2015) *Fundamental'nyye i prikladnyye issledovaniya v sovremennom mire*, no. 12-5, pp. 152—157.
20. Trukhachev V. I., Sklyarov I. Y., Sklyarova J. M., Latysheva L. A., Lapina H. N. (2016) *International Journal of Economics and Financial Issues*, vol. 6, iss. 5, pp. 33—41.