

труда, следовательно, возможность использования внутренних резервов предприятия для увеличения трудовой отдачи работников достаточно значимы и могут оказать существенное влияние в развитии трудового потенциала региона.

Литература

1. Давыдова В.В. Тенденции в развитии трудового потенциала региона. [Текст] / Давыдова В.В. // Экономические и социальные перемены в регионе // Выпуск № 24. – 2004 г. – С. 30-36.
2. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Электронный ресурс: утв. Распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. №1662 =р. URL: <http://www.ifar.ru/ofdocs/rus/rus006.pdf>.
3. Колесникова О.А. Трудовая миграция и рынок труда: региональный аспект // Регион. 2009. № 3. С. 48-54; Кучина Е.В. Миграция как фактор повышения производительности труда // ЭКО.
4. Колосов В.А., Вендина О.И. Российско-Украинское пограничье: двадцать лет разделенного единства. – М.: «Новый Хронограф», 2011. – с. 162-180.
5. Сорокина Н.Ю. Формирование трудового потенциала и его преобразование в трудовые ресурсы в системе регионального управления. [Текст] / Сорокина Н.Ю. // Известия Тульского государственного Университета // Выпуск №1-1. – 2013 г. – с. 190-199.
6. Сорокина Н. Ю. Роль трудового потенциала в развитии социально-экономического потенциала региона. [Текст] / Сорокина Н. Ю. // Экономические науки // Выпуск №3(64). – 2010 г. – с. 168- 171.

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ АГРАРНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ В РАЗРЕЗЕ ЭТАПОВ ЕГО ФОРМИРОВАНИЯ

Т.А. Власова,

*кандидат экономических наук,
доцент кафедры управления персоналом, НИУ «БелГУ»*

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года отмечается, что уровень конкурентоспособности современной инновационной экономики в значительной степени определяется качеством профессиональных кадров, уровнем их социализации и кооперационности [1].

В современных реалиях введения санкций на ввоз продовольствия перед российскими товаропроизводителями продуктов питания открываются дополнительные возможности. Рост объемов производства продовольствия и обеспечение продовольственной безопасности должны быть обеспечены путем мобилизации внутренних производственных ресурсов страны и её агропромышленного комплекса. По оценкам многих экспертов именно агропромышленный комплекс ввиду того, что обладает достаточным потенциалом, в период модернизации российской экономики может стать её локомотивом на пути более динамичного развития. Это позволит внести вклад в укрепление не только собственной, но и глобальной продовольственной безопасности.

Заметим, что конкурентоспособное развитие отрасли сельскохозяйственного производства Российской Федерации и её регионов требует решения проблем развития кадрового потенциала отрасли. На сегодняшний день наблюдаются негативные тенденции развития кадрового потенциала, обусловленные неблагоприятными демографической, инфраструктурной и ресурсной ситуацией на сельских территориях, а

так же недостаточным вниманием и поддержкой, как со стороны государства, так и региональных властей. Опыт развитых стран показывает, что конкурентоспособность отдельных отраслей и экономики в целом обеспечивается активизацией инновационных процессов. В условиях обострения проблемы продовольственной безопасности и импортозамещения в сельском хозяйстве указанным процессам придается особое значение. От масштабов и эффективности функционирования АПК напрямую зависит не только обеспечение продовольственной безопасности, но и повышение уровня и качества жизни сельского населения. Состояние сельскохозяйственного производства затрагивает интересы всех жителей страны и в достаточной степени определяет народно-хозяйственный потенциал, а также экономическую и политическую обстановку.

Добавим, что в условиях сохраняющегося дефицита финансовых ресурсов и с учетом того, что экстенсивные методы хозяйствования в сельском хозяйстве практически себя исчерпали, человеческий фактор становится основным и наиболее эффективным фактором стабилизации, модернизации и развития АПК на инновационной основе.

Как показывает анализ статистических данных, на современном этапе аграрная отрасль столкнулась с проблемой истощения человеческого капитала, снижением его количественных и качественных характеристик.

Отличительные условия процесса формирования и использования кадрового потенциала зависят от специфики сельских территорий и самой аграрной сферы. К указанным условиям по нашему мнению относятся:

- негативные темпы изменения численности сельского населения, обусловленные как естественной, так и миграционной убылью населения;
- неравномерное качественное и количественное распределение трудовых и человеческих ресурсов по сельским территориям;
- неэффективная возрастная структура сельского населения;
- пониженная степень экономической активности и переоценка моральных ценностей сельского населения;
- диспаритет цен на промышленную и сельскохозяйственную продукцию;
- резкое сокращение численности работников и объемов производства в отраслях сельского хозяйства;
- низкая эффективность сельскохозяйственного труда;
- снижение уровня реальных доходов сельских жителей;
- тяжелые условия труда;
- низкий уровень престижа работы в аграрном секторе;
- низкий уровень оплаты труда работников сельского хозяйства;
- недостаточный качественный уровень развития социальной, инженерной, транспортной инфраструктуры сельских территорий;
- слабая кадровая политика, неэффективная система профориентации, подготовки и переподготовки кадров для отрасли.

Проблему эффективного формирования и использования человеческого капитала можно назвать ключевой, поскольку нерешенность данных вопросов ведет к тому, что: сужаются возможности повышения эффективности сельхозпроизводства; не реализуется интенсивное развитие отрасли на основе использования передовых технологий и оборудования; снижается производительность труда и качество продукции; замедляются инновационные процессы; не расширяются рынки сбыта, клиентская база, партнерские отношения; снижается конкурентоспособность предприятий [2].

Проблема обеспечения села квалифицированными трудовыми ресурсами путем выявления факторов, оказывающих основное влияние на снижение мотивации людей к жизни и труду на селе, а также поиск путей формирования квалифицированного кадрового резерва представляет наибольший интерес для исследований.

Вопросы развития кадрового потенциала для модернизации экономики должны решаться на уровне каждого региона, но при условии целенаправленной государственной кадровой политики. Козлов А.В. отмечает, что в ходе административной реформы еще в 2004 г. в Минсельхозе России была ликвидирована функция формирования отраслевой кадровой политики, сохранено только два направления её реализации: высшее и дополнительное профессиональное образование. Действовавшие элементы отраслевой кадровой политики в модифицированном виде сохранились на региональном уровне в субъектах РФ, однако консервативность и разобщенность региональных систем кадрового обеспечения АПК не обеспечила формирование эффективной системы расширенного воспроизводства качественного кадрового потенциала отрасли. Рыночные условия хозяйствования усилили роль отраслевой кадровой политики в системе агропродовольственной политики, особенно в вопросах её взаимодействия с такими подсистемами как сельский рынок труда, мотивация труда в сельском хозяйстве, социальная инфраструктура и демографические ресурсы села [3].

В настоящее время Министерство сельского хозяйства РФ осуществляет улучшение кадрового обеспечения АПК по трем основным направлениям:

- совершенствование содержания и технологий непрерывного аграрного образования;
- стимулирование закрепления молодых специалистов в аграрном секторе экономики России;
- развитие системы мониторинга и управления кадровым обеспечением аграрного сектора экономики Российской Федерации.

На сегодняшний день основным программно-целевым документом, на основании которого осуществляется развитие АПК, является Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 гг. В состав государственной программы включены федеральные целевые программы по проблемам социального развития сельских территорий «Социальное развитие села до 2013 г.» и «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014-2017 гг. и на период до 2020 г.».

Естественно, что решение кадровой проблемы аграрного сектора экономики невозможно с приложением усилий только Министерства сельского хозяйства РФ, это комплексная проблема, предполагающая решение многих задач по улучшению качества жизни сельского населения, и это задачи не одного ведомства, а в целом государственных структур.

Как известно, процесс формирования кадров складывается из четырех основных этапов: профориентационная работа, подготовка кадров, привлечение и распределение кадров, закрепление кадров на рабочих местах. В связи с этим, считаем целесообразным предложить первоочередные приоритетные мероприятия, которые должны быть осуществлены с целью улучшения кадрового потенциала в отрасли сельского хозяйства.

В рамках первого этапа необходимо осуществить совершенствование системы профориентационной работы, которая должна способствовать формированию готовности населения к обучению по сельскохозяйственным группам специальностей. Эффективными будут регулярные встречи школьников не только с представителями учебных заведений, но и с руководителями и специалистами предприятий АПК. Целесообразно создание в сельских школах специальных сельских классов.

На этапе подготовки кадров выделим следующие направления:

- создание единого образовательного, научного, производственного пространства для подготовки квалифицированных специалистов аграрного сектора, основными субъектами которого должны стать представители аграрного бизнеса, профессорско-преподавательский состав и студенческое сообщество [4].

- формирование опережающей системы подготовки и переподготовки кадров для аграрного сектора в соответствии с требованиями времени и стратегией развития региона;
- укрепление базы практической подготовки будущих специалистов, усиление технической и технологической оснащенности учебных и базовых хозяйств;
- создание системы регулярного повышения квалификации кадров как специалистов, так и руководителей с обязательной последующей аттестацией;
- формирование информационной инфраструктуры и освоение сельскими жителями информационных ресурсов и технологий, что позволит обеспечить возможность постоянного доступа к необходимой информации, актуализировать имеющиеся профессиональные знания и навыки, изучить российский и мировой опыт, ознакомиться с новыми технологиями и инновационными разработками в сельском хозяйстве [4].

В рамках этапа привлечения и распределения кадров целесообразно осуществление следующих мероприятий:

- возрождение и развитие системы государственного целевого заказа на подготовку специалистов и их последующего распределения в соответствии с потребностями аграрного сектора отдельных регионов;
- совершенствование действующих и разработка новых мер социально-экономической поддержки выпускников в период пребывания в статусе молодого специалиста.

На этапе закрепления кадров на рабочих местах необходимо проведение следующих мероприятий.

- установление достойной оплаты труда работникам сельского хозяйства, совершенствование систем материального и морального стимулирования труда и профессионального развития;
- системное улучшение условий труда работников за счет модернизации производства, его технического и технологического переоснащения, обеспечения безопасных условий труда;
- дальнейшее развитие социально-экономических условий сельских территорий путем увеличения финансирования проекта федеральной целевой программы «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014–2017 годы и на период до 2020 года».

Указанные мероприятия должны проводиться в рамках разработанных целевых программ кадрового обеспечения аграрного сектора на уровне сельскохозяйственных организаций, муниципальных образований и регионов. Важную роль в улучшении кадрового обеспечения отрасли мы отводим и совершенствованию информационно-консультационной поддержки аграрного сектора.

Одним из основных направлений эффективного управления кадровыми процессами в рамках взвешенной кадровой политики на региональном уровне является создание центров кадрового мониторинга аграрной сферы экономики. Центры кадрового мониторинга целесообразно создавать в каждом регионе для улучшения кадрового обеспечения АПК, повышения профессионально-квалификационного уровня персонала этой сферы экономики, а так же совершенствования в целом кадровой политики.

В настоящее время проблемой является отсутствие полной и достоверной информации о численности, составе и качественных характеристиках рабочей силы для сельского хозяйства. К функциям Центров кадрового мониторинга необходимо отнести совершенствование методики прогнозирования потребности кадров на предприятиях АПК; постоянный анализ и оценку обеспеченности организаций аграрного сектора руководителями, специалистами и кадрами массовых рабочих профессий; организацию мониторинга по изучению профессионально-квалификационной структуры персонала; создание информационной базы данных о кадровых потребностях; а также создание резерва кадров.

Таким образом, формирование качественного кадрового обеспечения аграрного сектора экономики, способствующего осуществлению перехода отрасли на инновацион-

ное развитие, возможно только в ходе проведения соответствующих мероприятий на всех этапах формирования кадров путем объединения усилий с одной стороны федерального, регионального и местного уровня властей, а с другой стороны активной вовлеченности в данный процесс представителей бизнеса и образования.

Литература

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 г. № 1662-р «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ifar.ru/ofdocs/rus/rus006.pdf> (дата обращения: 28.09.2016).
2. Белая, Н.В. Проблемы кадрового обеспечения аграрного сектора экономики Алтайского края и региональная политика поддержки сельскохозяйственной занятости / Н.В. Белая // «Экономика и управление в XXI веке»: многотомная коллективная монография под общ.ред. А.Н. Сорочайкина: в 3 т. – Самара: Издательство «Глагол», 2011. – Т.2. – 184 с.
3. Козлов А. В. Проблемы формирования кадровой политики в аграрном секторе экономики/А.В. Козлов // Известия ТулГУ. Экономические и юридические науки. – 2009. – №2-1.– С.53-60.
4. Зубова, О. Г. Формирование кадрового обеспечения аграрного сектора Волгоградской области: проблемы и пути решения / О.Г. Зубова // Вестник Волгоградского института бизнеса. –2015. –№ 3. –С. 57-61.

МИГРАЦИОННАЯ АКТИВНОСТЬ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА

И.А. Гладкова,
*старший преподаватель кафедры
социологии и управления, БГТУ им. В.Г. Шухова*

Период адаптации к рынку труда является весьма сложным для выпускников вуза, которые вынуждены уходить от уже ставшей привычной системы обучения и искать место работы. В настоящее время этот критический период усугубляется объективно сложными социально-экономическими условиями, а проблема трудоустройства молодых специалистов приобретает все большую актуальность. Между тем социологические исследования свидетельствуют о задержке сроков социализации, инфантильности, незрелости профессиональных ориентаций и низкой трудовой мотивации значительной части современной молодежи. В связи с этим важным индикатором, который показывает, что выпускники вуза не только внутренне созрели, но и способны к поиску работы и трудоустройству по полученной или близкой специальности является готовность к самостоятельному трудоустройству.

В своих представлениях о структуре готовности к самостоятельному трудоустройству, исходим из того, что основными ее компонентами являются профессиональная определенность, профессиональная подготовленность и трудовая мотивированность субъекта труда [1].

Подтрудовой актуализованностью понимается степень актуализации трудовых мотивов, проявленности социально-психологических качеств и раскрытия деятельностного потенциала личности в конкретных действиях и поступках по самостоятельному поиску работы. Это результат и мера не только внешнего социализующего и мотивирующего влияния, но и трудовой самоактуализации личности.