

в учебный процесс. В ведущих бизнес-школах России и стран СНГ также имеются подобные структуры.

Данные рекомендации помогут корректировать проблему подготовки управленческих кадров. В своей работе мы рассмотрели проблему подготовки управленческих кадров и привели некоторые мероприятия использования инновационного подхода в подготовке управленческих кадров, которые должны быть предприняты для улучшения существующего положения.

Таким образом, применяя указанный подход в обучении, можно не только лучше усваивать теоретические знания, относящиеся к процессу управления, но и научиться применять эти знания на практике. В итоге повышается качество образования специалистов данной отрасли.

Знания, полученные в процессе обучения на основе таблицы, более систематизированы, не оторваны от реальности и применимы на практике. Компактность информации, представленной в таблице, облегчает использование знаний в практике управления.

Литература

1. Портер М. Международная конкуренция [Текст] / Пер. с англ. – М.: Международные отношения, 1993.
2. Ефремов В.С. О национальных и международных проблемах подготовки высококвалифицированных кадров [Текст] // Менеджмент в России и за рубежом. – 2002. – № 2.
3. Колерова В. Сырые материалы [Текст] / Яменский Бизнес. – 2014. – № 9.
4. Файоль А. Общее и промышленное управление [Текст] / Пер. с франц. – М.: Контроллинг, 1992.

ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

М.А. Бессонова,

старший преподаватель кафедры управления персоналом, НИУ «БелГУ»

Особенностью современного и перспективного социально-экономического развития является изучение условий и возможностей развития экономики Белгородской области.

К наиболее важным составляющим экономического потенциала региона относится его трудовой потенциал.

Естественную основу трудового потенциала региона составляют население и трудовые ресурсы, проживающие на территории Белгородской области и мигрирующие из других регионов и стран ближнего зарубежья.

Проектирование стратегий регионального развития должно осуществляться благодаря форсированию всех составляющих социально-экономического потенциала региона при доминирующей роли трудового потенциала [2].

Под форсированием понимается конструирование условий для стимулирования качественного развития и роста трудового потенциала региона. Определяющее значения развития принадлежит не столько количественному увеличению, сколько качественной модификации – улучшению физических, нервно-психических возможностей населения; его культурном развитии; повышении уровней образовательной и профессиональной подготовки; росте мобильности, в том числе социальной; эволюции системы морально-нравственных ценностей и т.д. Совершенствование трудового потенциала формирует ресурсную основу для наращивания других локальных потенциалов. Поэтому, несомненно, в условиях постиндустриальной экономики, базирующейся на интеллектуальных ресурсах

и информационных технологиях, основным источником роста социально-экономического потенциала региона становится именно трудовой потенциал. Его форсирование должно соотноситься и соответствовать целям всего регионального управления, то есть созданию экономической и социальной среды, которая обеспечивала бы развитие, активацию и использование возможностей каждого человека, а так же, повышение качества его жизнедеятельности [1].

На повышение эффективности использования трудового потенциала Белгородского региона оказывают воздействие многие факторы. Их можно классифицировать следующим образом:

- научно-технические,
- экономические,
- организационные,
- социальные.

Эти факторы оказывают воздействие на формирование личностных характеристик человека посредством изменения параметров социально-экономической среды. Результатом такого воздействия является развитие способностей индивида, что, в конечном счете, выражается в увеличении производительности его труда.

Резервы роста производительности труда за счет увеличения трудоотдачи работников, лучшего использования техники и повышения уровня механизации производства, в значительной степени зависят от изменений производственной среды. Это в первую очередь касается внедрения прогрессивной техники и технологии, механизации и автоматизации производственных процессов, модернизации и обновления и т. д.

Для получения социально-экономического эффекта необходимы изменения соответствующих условий внешней среды – создание материальных предпосылок, рациональное распределение трудовых ресурсов по уровню квалификации, использование работников на рабочих местах, соответствующих уровню их квалификации, и т. д.

Особое значение в решении данного вопроса имеют совершенствование условий труда и быта, повышение культуры производства, то есть параметров производственной среды, влияющих непосредственно на эффективность реализации производственных способностей работающих.

Рост производительности труда в результате улучшения его условий связан с повышением работоспособности человека. Воздействие современной рыночной экономики отражается как на экономическом, так и на социальном аспекте труда.

Важным направлением эффективного использования трудового потенциала является рациональное использование вне рабочего и свободного времени, тесно связанное с эффективностью развития социальной инфраструктуры [6].

Развитие непроизводственной сферы и услуг обеспечивает удовлетворение социальных потребностей, создает условия для всестороннего развития личности.

Непроизводственная сфера – это совокупность отраслей народного хозяйства, удовлетворяющих потребности (кроме производства материальных благ) общества. Эти потребности сводятся к организации и осуществлению обмена, распределению и потреблению материальных благ, к производству духовных ценностей и развитию личности. Нередко непроизводственную сферу отождествляют со сферой обслуживания населения.

Развитие отдельных отраслей непроизводственной сферы со временем выступает в качестве неременного условия материального производства и трудового потенциала. На развитие трудового потенциала также оказывают воздействие такие отрасли непроизводственной сферы, как наука и образование.

Результаты труда в отраслях непроизводственной сферы выступают в форме материальных благ, продукция непроизводственной сферы удовлетворяет духовные, а также социальные потребности людей и всего общества в целом.

Повышение эффективности использования трудового потенциала непосредственно связано с влиянием условий социально-экономической среды, на формирование личност-

ных характеристик работающих, наиболее соответствующих современному уровню развития производства и экономики. Для повышения реального уровня жизни народа очень важно, но недостаточно повышать только его денежные доходы, необходимо также обеспечить его разнообразными товарами широкого потребления.

Большую роль в сохранении высокой трудоспособности людей играет здравоохранение. Современное развитие рыночной экономики региона и снижение уровня благосостояния населения способствуют увеличению утомляемости и повышению заболеваемости. Сейчас проблема – это здоровье населения.

Выполняя функции восстановления здоровья и работоспособности трудящихся, здравоохранение тем самым способствует повышению производительности труда и продлению активной жизни людей. Роль здравоохранения в решении проблемы рационального использования рабочей силы наиболее ярко проявляется в снижении заболеваний, связанных с временной утратой трудоспособности [5].

Важным фактором, в рамках проекта «Здоровьесбережение», оказывающим влияние на трудовой потенциал, является создание условий для организации обслуживания населения на достаточно высоком уровне в любом типе поселений. Однако в городах, где сосредоточено индустриальное производство, сфера обслуживания оказывает гораздо большее влияние на повышение эффективности труда, чем в сельской местности.

Существенное влияние на повышение эффективности труда в материальном производстве всех типов поселений оказывает образование. Всестороннее развитие воспитания и народного образования способствует подготовке молодого поколения к труду, что, в конечном счете, приводит к значительному сбережению наиважнейшего ресурса рабочего времени.

Важным фактором, влияющим на трудовой потенциал региона, является миграция населения. Сочетание социально-экономических и культурных возможностей Белгородской области исторически сформировала его притягательную силу, которая направляет туда миграционные потоки трудовых ресурсов. Но ограничивать социальную функцию миграции рамками только индивидуальных интересов мигрантов нельзя, так как она является частью экономической системы региона.

Миграция может ускорять рост региона, куда прибывают мигранты, и замедлять рост в регионах, откуда происходит миграция.

Факторы, определяющие миграционные процессы, в общем случае могут быть представлены двумя группами:

- экономическими
- социально-психологическими.

Набор факторов, а также их значимость существенно зависят от особенностей каждой конкретной страны и этапа ее исторического развития, тем не менее, можно выделить стандартный набор факторов, имеющих достаточно общий характер.

В число экономических факторов входят:

- сравнительный уровень доходов во взаимодействующих регионах, как правило, миграционные потоки происходят из регионов с низкой заработной платой в регионы с высокой;
- величина затрат на переезд для мигранта и его семьи, которые включают не только непосредственные транспортные затраты, но и затраты на обустройство, в том числе на поиск и оплату нового жилья;
- возможности получения работы в принимающем районе;
- способность принимающего района абсорбировать мигрантов, то есть предоставить жилье, возможность пользоваться объектами социальной инфраструктуры и социального сервиса;
- уровень дохода мигрантов и имеющихся у них сбережений, из которых следуют финансовые возможности покрыть расходы на миграцию; в этом смысле может су-

ществленную роль играть государственная поддержка индивидуумам, которые хотят переехать, что достигается с помощью займов и грантов;

- наличие гибкой конкурентной экономики, в особенности в отношении географических рынков труда.

- К числу социально-психологических факторов могут быть отнесены:

- институциональные условия, обеспечивающие свободу перемещения и выбора места жительства и места работы, поскольку институциональные препятствия миграции могут свести на нет влияние экономических стимулов к перемещению;

- социальные издержки на миграцию, которые можно оценить в денежном виде как ту разницу в получаемых доходах, ради которой мигрант готов оставить привычное место жительства, окружение и т. д.;

- половозрастной состав потенциальных мигрантов, семейное положение и состав семьи, квалификационно-образовательный уровень, которые определяют миграционную подвижность населения;

- наличие достаточной информации о принимающем регионе, касающейся возможностей получения работы, решения социальных вопросов;

- социально-культурная привязанность к региону проживания;

- психологическая готовность потенциальных мигрантов к смене места жительства, работы, окружения и т. д.

Влияние миграции на трудовой потенциал региона связано с неоднородным составом рабочей силы, то есть профессионально-квалификационным составом трудовых ресурсов.

Миграционные процессы имеют место в течение тысячелетий, они до сих пор недостаточно исследованы, а также недостаточно урегулированы нормативно. С одной стороны, мировое сообщество признает право граждан на свободу перемещения, с другой эта свобода ограничена соображениями национальной безопасности, экономическими интересами, локальной политикой. В настоящей работе мы рассмотрим некоторые аспекты миграционных явлений в России, в крупных городах и в первую очередь в Белгородской области.

Сегодня эта тема является особенно актуальной: действительно, в ряде народно-хозяйственных отраслей в таких мегаполисах, как Москва, Санкт-Петербург, Нижний Новгород, наблюдается острая потребность в рабочей силе. Одновременно сохраняется и определенный уровень безработицы. С другой стороны, изменение национального состава населения, возникновение иных культурных общностей негативно воспринимается коренным населением.

Миграция (а точнее интенсивная иммиграция) играет очень значительную (и даже первостепенную) роль в современной демографии Белгородской области, этим она сильно отличается от других регионов РФ. Область традиционно, ещё в советские времена, привлекала выходящих на пенсию тружеников Крайнего Севера, а с начала 1990-х стала популярным назначением для переселенцев (преимущественно русских и украинцев) из стран СНГ. Миграционный прирост области значителен, он вновь начал расти в 2005 году. В настоящее время миграционный приток полностью компенсирует естественную убыль населения. Это очень важно для поддержания экономического потенциала области. При этом в 2014 году по сравнению с предыдущим прирост населения в обмене с Украиной увеличился в 3,6 раза. Не последнюю роль в этом процессе играет постепенный переток небольших предприятий из Харьковской области и Белгородскую. Владельцы компаний, таким образом, стремятся воспользоваться преимуществами ТС, с которым они работают многие годы, а рабочая сила ищет более высокие зарплаты, которые превышают харьковские в среднем в 4-5 раз.

Приграничное положение Белгородской области по отношению к территории Украины, обуславливает особый режим взаимоотношений. Российско-украинская граница обрела статус межгосударственной в 1991 г., но обустройство границы и введение погра-

ничного режима потребовало времени. Поэтому и спустя десять лет граждане обоих государств далеко не до конца осознали новые реалии и приспособились к ним, воспринимая границу как ненужный барьер.

Незначительное расстояние между двумя областными центрами создавало благоприятные условия для развития тесных связей, которые не ослаблялись даже в периоды наиболее сложных отношений между Москвой и Киевом. Этот участок российско-украинской границы может рассматриваться в качестве модельного, позволяющего увидеть основные сдвиги в приграничных отношениях.

Особое внимание можно уделить приграничной миграции и мигрантам.

Миграционные процессы в Харьковской и Белгородской областях существенно различаются. С конца 1980-х гг. Белгородская область является одним из главных центров притяжения на постсоветском пространстве благодаря относительно высокому уровню жизни и благоприятному климату. В 1992-1999 гг. в области было зарегистрировано 319 мигрантов на 10 тыс. человек населения больше, чем в любом другом регионе РФ. В отличие от Ставропольского и особенно Краснодарского края, в Белгородской области миграция не воспринималась как угроза внутренней стабильности. Это объясняется тем, что, во-первых, длительное время большинство мигрантов (88,9%) составляли русские, прибывавшие в основном из Казахстана (72,8%) и Узбекистана (11,8%). Второй по численности этнической группой среди мигрантов были украинцы (6,1%). Во-вторых, положительный баланс миграций компенсировал естественную убыль населения, начавшуюся еще с 1989 г., и способствовал обеспечению растущей белгородской экономики рабочей силой, что воспринималось позитивно: около 60% мигрантов - лица трудоспособного возраста, 26-30% - дети. В-третьих, большинство мигрантов в прошлом были жителями крупных городов, 56% из них имели дипломы об окончании высших и средних специальных учебных заведений. Неудивительно, что они стремились поселиться в главных городах области – Белгороде и Старом Осколе, в которых оседает 42,3% приезжих [3].

В Белгородской области существует и незначительный, но очень важный приток высококвалифицированной рабочей силы, основным источником которой являются харьковские университеты и институты, а также крупные научные центры Сибири. Обратного потока сезонных работников из Белгородской в Харьковскую область практически нет. Процессы миграции качественно улучшали трудовой потенциал региона.

Судя по официальной статистике, в миграционном обмене Харьковской области с Россией в 1990-х гг. наблюдался хотя и незначительный, но постоянный миграционный отток. В консульском округе, в который входят приграничные регионы Украины, обращения за российским гражданством обычно связаны с переездом пожилых родителей к детям, обустроившим свою жизнь в России, и с ходатайствами молодых людей, особенно имеющих работу или бизнес в Москве и Московской области. В то же время уже с начала 2000-х гг. в целом сальдо миграций Харьковской области стало положительным [4].

Можно отметить, что Белгородская на сегодняшний день – один из наиболее интенсивно развивающихся регионов России, на которую непосредственно оказывает свое интенсифицирующее действие вся совокупность факторов, прямо или косвенно влияющих на формирование и реализацию трудового потенциала. Эту особенность необходимо учитывать в процессе управления его социально-экономической системой, потому что трудовой потенциал является основой развития всей социально-экономической системы региона.

Однако основополагающие факторы способствующие повышению развитию регионального трудового потенциала являются организационными и внутрипроизводственными. Существенно можно повысить трудоотдачу, и соответственно интенсифицировать развитие трудового потенциала, за счет более проработанной системы мотивации и стимулирования работников, а так же совершенствования условий и организации труда на предприятиях региона. Следовательно, развивая внутренние возможности и резервы предприятий, можно значительно усилить трудоотдачу и повысить производительность

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.Ifap.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