

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
САРАТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Н. И. ВАВИЛОВА

*На правах рукописи*



ЧЕРНЕНКО ЕЛЕНА ВЛАДИМИРОВНА

**Воспроизводство человеческого капитала в аграрном секторе на основе  
механизма трудоустройства молодых специалистов**

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством  
(АПК и сельское хозяйство)

Диссертация на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Научный руководитель:  
доктор экономических наук, профессор  
Глебов Иван Петрович

САРАТОВ 2015

## Содержание

<b>Введение.....</b>	4
<b>Глава 1. Теоретико-методологические основы воспроизводства человеческого капитала в аграрном секторе экономики.....</b>	
1.1. Методологический подход к исследованию воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве.....	16
1.2. Концептуальная модель формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе.....	31
<b>Глава 2. Анализ динамики и качества человеческого капитала в аграрном секторе Российской Федерации.....</b>	
2.1. Баланс трудовых ресурсов сельского хозяйства, предложение и спрос на молодых специалистов.....	47
2.2. Существующие меры поддержки по закреплению молодых специалистов в аграрном секторе экономики регионов Российской Федерации .....	78
<b>Глава 3. Направления совершенствования трудоустройства молодых специалистов в системе воспроизводства человеческого капитала в аграрном секторе Российской Федерации.....</b>	
3.1. Факторы, определяющие динамику и качество человеческого капитала в аграрном секторе Российской Федерации.....	90
3.2. Система мер по трансформации деятельности органов управления АПК Российской Федерации на всех уровнях по закреплению молодых специалистов.....	109
3.3. Совершенствование деятельности по трудоустройству молодых специалистов в системе высшего аграрного образования.....	128

3.4. Эффективность использования человеческого капитала в аграрном секторе на уровне региона.....	139
Заключение.....	154
Список литературы.....	158
Приложения.....	173

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы исследования.** В настоящее время во многих странах мира высокие темпы развития хозяйствующих субъектов аграрной экономики обусловлены, в первую очередь, использованием инновационных технологий в производстве и переработке сельскохозяйственной продукции. Это вызвано модификацией не только технологий производства, но и факторами, среди которых ведущее место занимает формируемый обществом и используемый в практической деятельности человеческий капитал, представленный потенциалом знаний, профессиональных навыков и умений работников аграрной сферы. Принимая во внимание новую возрастающую роль человеческого капитала в развитии аграрной экономики, позволило ученым сформировать новую модель общественного воспроизводства, называемую «экономикой знаний».

На современном этапе продуцирование, передача и эффективное использование знаний являются важнейшими условиями, обеспечивающими социально-экономический прогресс в аграрном секторе, а также глобальную конкурентоспособность наций на мировом рынке. Страны, достигшие высокого уровня образования, компетенций работников, профессиональной подготовки в области сельского хозяйства оказываются в выигрышном положении в сравнении с другими государствами, которые не имеют таких результатов.

Человеческий капитал в сельском хозяйстве накапливается, чаще всего, благодаря инвестициям со стороны государства обучению и переподготовке работников бизнеса и домохозяйств. По доле лиц с высшим образованием, в составе экономически активного населения, общество России занимает одну из лидирующих позиций в мире. Лишь в немногих развитых государствах, данный показатель, выше. В наиболее цивилизованных странах мира существует строгая зависимость между уровнем дохода, качеством образования и общественным положением, в данном случае учитывается «ценность» каждого года обучения, реализуемая в дополнительном доходе, который извлекается на протя-

жении трудовой деятельности человека. В российской же практике ситуация иная. Цепочка «образование – статус – доход» является логически незавершенной, а следовательно, гарантии «конвертации» полученного образования в мультипликацию дохода и повышение социального статуса оказались необеспеченными. Данная проблема имеет наиболее острый характер для аграрной экономики Российской Федерации. Поскольку в агропромышленном комплексе нашей страны произошло резкое уменьшение масштабов производства продукции, которое повлекло соответствующее сокращение высоко- и среднеоплачиваемых рабочих мест.

Невозможность выпускников аграрных вузов устроиться на работу по специальности, трудная послевузовская адаптация, толкают их на то, чтобы реализовывать себя за пределами профессионализации, что может включать вынужденную переквалификацию, временное трудоустройство на более высокооплачиваемые, которые не требуют полученных знаний рабочие места, а также выезд за рубеж, с целью дальнейшей работы или учебы. Одной из причин низкого удельного веса трудоустроенных выпускников аграрных вузов является несогласованность действий и целей системы высшего образования, государства и хозяйствующих субъектов АПК.

В связи с этим необходима системная работа на всех уровнях власти и учреждений высшего аграрного образования в современной России, которая должна осуществляться с учетом не только текущих потребностей, но и целей и интересов общества. Это требование вытекает из модернизируемого состояния российской экономики. В данном случае ее качественное изменение в будущем неизбежно приведет к формированию новой структуры занятости, в которой кадры, ориентированные только на традиционные рабочие места и технологии, могут оказаться массово невостребованными.

Совершенствование образовательного процесса в аграрных вузах, предполагает согласование интересов всех заинтересованных участников

(государства, студентов, работодателей). Для индивида – непосредственно-го носителя человеческого капитала – важно, чтобы более высокий уровень образования и профессиональной подготовки обеспечивал ему выгоды в виде значительного общественного статуса и дополнительного личного дохода. Хозяйствующий субъект АПК, который инвестирует средства в образование и повышение квалификации специалистов, может и должен рассчитывать на прирост отдачи человеческого капитала и, тем самым, на рост эффективности производства и отраслевой конкурентоспособности.

В настоящее время процесс воспроизводства человеческого капитала в аграрной сфере Российской Федерации как в теоретико-методологическом аспекте, так и с прикладной точки зрения, к сожалению, не увязывается с трудоустройством выпускников аграрных вузов. Это, как правило, приводит к дефициту высококвалифицированных кадров и снижению эффективности хозяйствующих субъектов АПК, а также другим негативным последствиям в экономике нашей страны.

В связи с этим воспроизводство человеческого капитала в аграрной экономике является весьма актуальным в научном и практическом отношении.

**Степень разработанности проблемы.** Методологию исследования социально-экономических отношений по вопросу формирования и воспроизводства человеческого капитала в новых условиях развития общества составляет система взглядов зарубежных ученых: Д. Белла, Дж. Гэлбрейта, П.Ф. Друкера, и др.

Общие и конкретные вопросы экономики знаний, механизма ее функционирования и социально-экономических императив более подробно рассмотрены в работах зарубежных экономистов: Ф. Махлупа, Дж. Нейсбита, К. Эрроу и др.

Вклад в разработку вопросов о месте и роли сферы образования в системе формировании человеческого капитала большой теоретический вклад внесли

исследования Г. Беккера, Э. Денисона, Р. Лукаса, Т. Шульца, в которых получило научное обоснование положение о существенном влиянии знаний на результаты производства и производительность труда, а также содержится анализ экономической эффективности инвестиций в человеческий капитал.

Экономические идеи, основанные на знаниях, возрастающей роли в ней человеческого капитала, нашли свое отражение в исследованиях российских ученых В.С. Автономова, А.И. Добрынина, С.А. Дятлова, Г.П. Журавлевой, Г.Б. Клейнера, Р.И. Капелюшникова, М.М. Критского, С.А. Курганского, В.Л. Макарова, В.И. Марцинкевича, Б.З. Мильнера, Р.М. Нуреева, Р.М. Нижегородцева, Р.М. Нижегородцева, Т.П. Николаевой, Б.В. Ракитского и др.

Фундаментальные работы, которые посвящены вопросам развития образовательной сферы, в основном проблемам менеджмента, экономики и маркетинга учреждений образования, опубликованы А.П. Горбуновым, А.Я. Савельевым И.П., Смирновым, С.Г. Струмилиным, В.П. Щетининым и др.

В последнее время появились серьезные труды, анализирующие специфику рыночного механизма в образовательной сфере, направления модернизации системы высшего образования в России, роль образовательных услуг в системе общественных отношений, – это публикации А.В. Голубева, И.П. Глебова, В.А. Динеса, Н.И. Кузнецова, А.В. Полетаева, Ю.Б. Рубина, В.А. Садовниченко, И.М. Савельевой и др.

Вместе с тем, несмотря на то, что в настоящее время в научном сообществе существует стабильный интерес к исследованию трансформаций как качества так и структуры человеческого капитала, проблема механизма трудоустройства молодых специалистов на селе в системе формирования и использования человеческого капитала является еще недостаточно изученной. Остается

малоисследуемым вопросом о специфике данных процессов в аграрной экономике современной России.

Недостаточный уровень разработанности вопросов воспроизводства человеческого капитала в аграрной экономике с учетом трудоустройства выпускников сельскохозяйственных вузов, актуальность проблемы, теоретическая и практическая значимость обусловили выбор темы исследования, цель и постановку принципиальных задач.

**Целью диссертационного исследования** является обоснование теоретико-методологических положений по воспроизводству человеческого капитала и разработка практических рекомендаций по механизму трудоустройства молодых специалистов в аграрном секторе.

Для достижения данной цели предусматривалось решение в процессе исследований следующих задач:

- обосновать теоретические положения в системе формирования и использования человеческого капитала в сельском хозяйстве;
- разработать методологический подход к исследованию процесса воспроизводства человеческого капитала в аграрной экономике;
- сформулировать концептуальную модель формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе;
- выявить факторы, определяющие динамику и качество человеческого капитала в сельском хозяйстве;
- обосновать эффективную систему мер по закреплению молодых специалистов в аграрном секторе экономики регионов Российской Федерации;
- предложить меры по совершенствованию деятельности аграрных вузов Российской Федерации по трудоустройству молодых специалистов;
- выявить эффективность использования человеческого капитала в аграрном секторе на уровне региона.

**Объектом исследования** являются молодые специалисты, окончившие высшие учебные заведения аграрного профиля, как основной компонент человеческого капитала сельского хозяйства, аграрные вузы и работодатели всех форм собственности и хозяйствования АПК регионов РФ.

**Предметом исследования** были организационные, управленческие и экономические отношения, складывающиеся в процессе формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе.

**Соответствие содержания диссертационной работы избранной специальности.** Содержание диссертации соответствует Паспорту номенклатуры специальностей научных работников ВАК Министерства образования и науки РФ и находится в рамках специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством, подпунктам: 1.2.33. Особенности воспроизводственного процесса в сельском хозяйстве, в том числе воспроизводства основных фондов, земельных и трудовых ресурсов, инвестиционной деятельности, финансирования и кредитования; 1.2.35. Особенности формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе, занятость и доходы сельского населения.

**Научная новизна диссертационного исследования** заключается в обосновании теоретико-методологических положений по воспроизводству человеческого капитала в аграрном секторе и разработке практических рекомендаций по механизму трудоустройства молодых специалистов на селе.

К числу основных результатов, определяющих научную новизну работы, относятся следующие:

- обоснованы теоретические положения по воспроизводству человеческого капитала в сельском хозяйстве, включающие структуру (аграрные навыки, формирующиеся поэтапно при взаимодействии всех стейкхолдеров и др.), факторы (управляющие и управляемые) и функции, учитывающие аграрную спе-

цифику (экономическая, инновационная, стимулирующая, инвестиционная, социальная, креативная);

- дополнено содержание процесса воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве на следующих стадиях: формирования ( применение практико-ориентированной модели образования); распределения ( использование индивидуальной программы переподготовки и стажировки специалистов); обмена (реализация контрактной подготовки кадров и поддержка государства в закреплении выпускников); потребления (учет принципов семейной преемственности - устойчивая связь поколений в агробизнесе и др.);

- сформулирован методологический подход к исследованию процесса воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве, в котором с позиции системного подхода рассматриваются : критерии (повышение производительности труда и уровня заработной платы; увеличение прибыли сельскохозяйственных организаций и повышение эффективности воспроизводства человеческого капитала); принципы (синхронность; стадийность; трансформация; дифференциация; последовательность); методы исследования и особенности воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве (интеграция образования и трудовой деятельности; отраслевая и географическая специфика и др.);

- обоснована концептуальная модель формирования и использования человеческого капитала в аграрной экономике, учитывающая в комплексе взаимодействие различных институтов (семья, школа, вуз, работодатель и государство) в создании аграрной профориентации у выпускников сельских школ и цепочку ценностей молодого специалиста; выявлены источники вложения в человеческий капитал (государство, семья, инвестиции работодателя) и три уровня его формирования (на уровне индивида, хозяйствующего субъекта и общества в целом), способствующие повышению благосостояния жителей страны;

- установлено, в целом по Российской Федерации удельный вес трудоустроенных выпускников аграрных вузов, который составляет 70%, по специальности – 56%, а в сельской местности – 37%; аналитическим методом определен образовательный уровень руководителей и специалистов, работающих в сельскохозяйственных организациях Саратовской области, который составил: 46-48% с высшим образованием; 42-43% - средним и 9-11% не имеют профессионального образования, что свидетельствует о недостаточном качественном составе человеческого капитала, используемого в аграрном секторе;

- выявлены основные факторы, определяющие динамику воспроизводства и качество человеческого капитала в аграрном секторе, которые позволили идентифицировать наиболее слабые элементы механизма трудоустройства молодых специалистов (отсутствие экономической устойчивости хозяйствующих субъектов, низкий уровень развития социальной инфраструктуры сельских территорий, недостаточная государственная поддержка и др.);

- предложена система мер по повышению закрепляемости молодых специалистов на селе, включающая законодательные, экономические, административно-распорядительные и идеологические инструменты, реализуемые на всех уровнях управления АПК (федеральном, региональном, муниципальном, и работодателей); рекомендуемая система мер обеспечит оптимальные условия по формированию и использованию человеческого капитала в аграрном секторе Российской Федерации;

- выявлены проблемы в системе высшего аграрного образования, снижающие качество подготовки кадров и предложена система мер по совершенствованию деятельности учебных заведений сельскохозяйственного профиля, направленная на повышение трудоустройства молодых специалистов на селе (система грантов за выполнение научных разработок по заявке работодателей; практико-ориентированная модель подготовки специалистов; увеличение доли студентов, обучающихся по целевому набору; подготовка специалистов по

прямым договорам с работодателями; формирование команд молодых специалистов для работы в сельскохозяйственных организациях и др.);

- установлено, что за счет эффективного использования человеческого капитала в сельскохозяйственных организациях Саратовской области производительность труда может повыситься на 15-20%, наряду с этим при увеличении доли трудоустроенных молодых специалистов на селе с 40 до 60% объемы производства валовой продукции по прогнозу могут дополнительно возрасти соответственно с 766,67 до 1357,6 млн руб.

**Теоретическая значимость исследования** заключается в приращении знаний по воспроизводству человеческого капитала в аграрном секторе, состоящем в обосновании методологического подхода к исследованию воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве, выявлении особенностей в содержании стадий его формирования и использования, разработке концептуальной модели воспроизводства человеческого капитала в указанной отрасли экономики и выявлении факторов, повышающих уровень трудоустройства молодых специалистов в хозяйствующих субъектах аграрной экономики.

**Практическая значимость исследования** состоит в том, что внедрение механизма по закреплению молодых специалистов позволит сократить дефицит высококвалифицированных кадров и повысит уровень воспроизводства человеческого капитала в сельскохозяйственных организациях, что обеспечит увеличение результатов их деятельности. Основные выводы и предложения исследования могут быть использованы при разработке региональных программ стимулирования молодых специалистов, работающих на селе, программ социально-экономического развития села и его кадрового потенциала, путем улучшения качества источников формирования человеческого капитала, в кадровой работе хозяйствующих субъектов аграрной экономики. Наряду с этим материалы работы могут применяться в аграрных вузах Российской Федерации при формировании концепции профориентационной работы и преподавании курсов

«Адаптация выпускников на рынке труда», «Теория менеджмента», «Теория управления», «Менеджмент», «Управление персоналом».

Результаты диссертационного исследования использованы при разработке стратегии «Социально-экономическое развитие АПК Саратовской области до 2030 года».

**Методология, методы и информационная основа исследований.** Методологической основой диссертации послужили труды зарубежных и отечественных ученых, которые внесли существенный вклад в научную разработку концепции в системе формирования человеческого капитала. В диссертации использованы статьи и монографии, посвященные изучению методологических и теоретических аспектов изучения качества и структуры человеческого капитала.

Большое методологическое значение для настоящей работы имели научные исследования и концепции, обобщающие принципы анализа, механизмы формирования и функционирования человеческого капитала в аграрном секторе экономики, подходы к его качественной и количественной оценке.

При проведении исследования и изложения материала были использованы диалектический метод познания, синергетический подход и методы статистический, монографический, социологический и расчетно-конструктивный.

Информационной основой исследования послужили законодательные и нормативные акты, материалы органов управления АПК регионов Российской Федерации, Федеральной службы государственной статистики России, данные, полученные соискателем при проведении анкетного опроса, годовые отчеты сельскохозяйственных предприятий Саратовской области.

**Положения, выносимые на защиту:**

- теоретико-методологические основы по воспроизводству человеческого капитала в аграрном секторе;
- влияние формальных и неформальных институтов на формирование и использования человеческого капитала в сельском хозяйстве и факторы, способствующие закреплению молодых специалистов на селе;
- система мер по повышению эффективности воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве с учетом модернизации деятельности органов управления АПК Российской Федерации на всех уровнях по закреплению молодых специалистов;
- направления совершенствования работы в системе аграрного высшего образования, способствующие повышению воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве;
- резервы повышения эффективности использования человеческого капитала в аграрном секторе Саратовской области.

**Апробация исследования.** Основные положения диссертационной работы и ее результаты были обсуждены и получили положительную оценку на Международных научно-практических конференциях, проводимых в ФГБОУ ВО «Саратовский ГАУ им. Н.И. Вавилова»: «Вавиловские чтения» (2012-2014 г. Саратов); «Проблемы и перспективы развития сельского хозяйства и сельских территорий» (2013 -2015 гг. г. Саратов), «Стратегия инновационного развития аграрных бизнес структур в условиях членства России в ВТО» (2014 г. г. Саратов), «Аграрная наука в XXI веке: проблемы и перспективы» (2015 г. г. Саратов) и научно-техническом совете Министерства сельского хозяйства Российской Федерации.

Результаты исследования опубликованы в 12 печатных работах, объемом 12,95 из них авторских – 6,01, в том числе 3 – в журналах, входящих в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданиях ВАК Минобрнауки РФ.

**Структура и объем диссертации.** Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложений. Диссертация изложена на 185 страницах печатного текста, содержит 21 таблицу, 50 рисунков и 3 приложения. Список литературы включает в себя 143 наименования.

# **Глава 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В АГРАРНОМ СЕКТОРЕ ЭКОНОМИКИ**

## **1.1. Методологический подход к исследованию воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве**

На начальном этапе экономических преобразований в 90-х годах 20-го столетия в Российской Федерации проблеме формирования конкурентоспособной совокупной рабочей силы в сельском хозяйстве, качественного человеческого капитала не уделялось должного внимания, отсутствовала системность и комплексность в подходах к ее решению. Между тем качество человеческого капитала в аграрном секторе страны во многом зависит от тенденций развития производства и экономики в целом [74, 137]. В переходный период процесс системной трансформации в России сопровождался гигантским одномоментным обесценением человеческого капитала, накопленного в предыдущую эпоху, происходило существенное истощение человеческого капитала. Это массовое обесценение образовательного, трудового, творческого потенциала, безусловно, отразилось на производительности труда в сельском хозяйстве и стало одним из главных факторов ее резкого снижения [7, 8, 33, 142, 143].

Таким образом, в аграрной экономике России сложилась ситуация в основном неблагоприятная для развития процессов расширенного воспроизводства человеческого капитала [11, 30, 37, 74]. В частности, снизилась доступность социально-культурных благ для большинства сельского населения, ухудшилось качество образования, сократились финансовые возможности домохозяйств как важной сферы формирования человеческого капитала будущих поколений.

В настоящее время наблюдается заинтересованность в обеспечении качественного роста человеческого капитала со стороны домохозяйств, государства и организаций. Подтверждением данного факта являются внедряемые государством национальные проекты, в частности национальный проект «Образование», зада-

чами которого, в первую очередь, являются ускорение модернизации российского образования и достижение современного качества образования, адекватного меняющимся запросам общества и социально-экономическим условиям. За последние годы в стране возникли научные и образовательные учреждения нового типа, качественно изменилось содержание учебных программ в школах и вузах, появились новые виды интеллектуальной деятельности.

Воспроизводство национального человеческого капитала в инновационной экономике предполагает воспроизводство интеллектуальных новаций - создание, распространение и использование новых видов знаний, факторов производства, технологий, приводящих к повышению эффективности функционирования экономики.

Развитие всех сфер экономики и науки базируется на человеческом капитале. Благодаря этому фактору осуществляется инновационное совершенствование аграрных технологий и повышение результатов деятельности сельскохозяйственных организаций.

В настоящее время конкурентные преимущества экономики и возможности ее модернизации в значительной мере определяются накопленным и реализованным человеческим капиталом. Человеческий капитал достаточно ёмкое понятие и он присущ каждому человеку, предприятию и обществу в целом [137].

В научном сообществе существует несколько определений категории человеческого капитала.

По мнению Т. Шульца, человеческий капитал — совокупность знаний, умений, навыков, используемых для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом [143].

В то же время А.П. Шевцов считает человеческий капитал в широком смысле — это интенсивный производительный фактор экономического развития организаций, развития общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленче-

ского труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование человеческого капитала [129].

Ряд исследователей полагают, что человеческий капитал — это здоровье, интеллект, знания, производительный и качественный труд и качество жизни в целом [11, 37].

На рубеже 20-го столетия и в начале 21-го века человеческий капитал стал рассматриваться сточки зрения главного фактора формирования и развития инновационной экономики и экономики знаний как следующего высшего этапа развития [74, 137].

На наш взгляд, человеческий капитал динамично и качественно совершенствуется. Особенностью человеческого капитала является его качество самовозрастания, т.е. человеческий капитал, рассматриваемый в единстве с самим человеком, человек стремится его наращивать, формировать и воспроизводить необходимые созидательные качества и характеристики. Динамика, сложности и противоречия современного воспроизводственного процесса, а также растущие и меняющиеся требования к созданию жизненных благ обуславливают необходимость не только ускоренного, но и опережающего, диверсифицированного развития человеческого капитала по многим областям знаний человеческого общества.

По нашему мнению, для более детального понятия сущности человеческого капитала в сельском хозяйстве, мы считаем необходимым выявить структуру и факторы, влияющие на воспроизводство человеческого капитала.

Мы полагаем, что в структурном плане ключевыми элементами модели человеческого капитала в сельском хозяйстве являются знания, умения, навыки, компетенция, здоровье человека, инвестиции, вложенные в его формирование. Следует подчеркнуть, что навыки аграрного профиля у учащихся сельских школ должны формироваться эволюционно как при организации кружковой работы, так и при активном взаимодействии работодателей и преподавателей сельскохозяйственных вузов.

На наш взгляд, соотношение элементов в структуре человеческого капитала в сельском хозяйстве определяется характером работы человека, его отраслевой принадлежности, теснотой взаимосвязи динамики трудового дохода и т.д. Структура человеческого капитала индивидуума может со временем трансформироваться, что сказывается соответственно на потребности в инвестициях в человеческий капитал. От того, насколько будут фундаментально сформированы ключевые (базовые) элементы человеческого капитала (знания, умения, навыки, компетенции и др.) зависит доход, приносимый от использования человеческого капитала в аграрном секторе [24].

В исследованиях выявлены факторы, влияющие на воспроизводство человеческого капитала в сельском хозяйстве. Их можно отнести к двум видам: управляющие (образование, здоровье, доходы населения), оказывающие влияние на другие составляющие человеческого капитала факторы - (управляемые – занятость, образование, продолжительность жизни, доходы, производственный опыт). Например, образование может быть как управляемым, так и управляющим фактором, так как от образования может зависеть доход, который в свою очередь является управляющим и управляемым фактором.

На наш взгляд, к управляющим факторам в сельском хозяйстве относятся - образование, здоровье, доходы, преимущество в аграрном бизнесе, производственный опыт и т.д. Это то, от чего зависит качество человеческого капитала, его эффективность от его использования. Некоторые факторы, зависят от образования, здоровья, то есть от управляемых факторов, например, от здоровья зависит и образование, которое человек может получить, его занятость, соответственно доходы и, наконец, продолжительность жизни (рисунок 1).

У большинства людей человеческий капитал постоянно приносит фиксированный доход определенной величины, а в сельском хозяйстве его результативность напрямую зависит от внедрения инновационных технологий, которые способны применять молодые специалисты, владеющие современными знаниями, умениями и навыками. Однако есть профессии (финансист, риэлтор) где

доход от человеческого капитала тесно связан с событиями, происходящими в тех или иных отраслях экономики и на тех или иных рынках. Так, например, динамика доходов человека, работающего в финансовой сфере, весьма тесно связана с состоянием рынка акций, а динамика доходов риэлтора - с состоянием рынка жилой недвижимости.

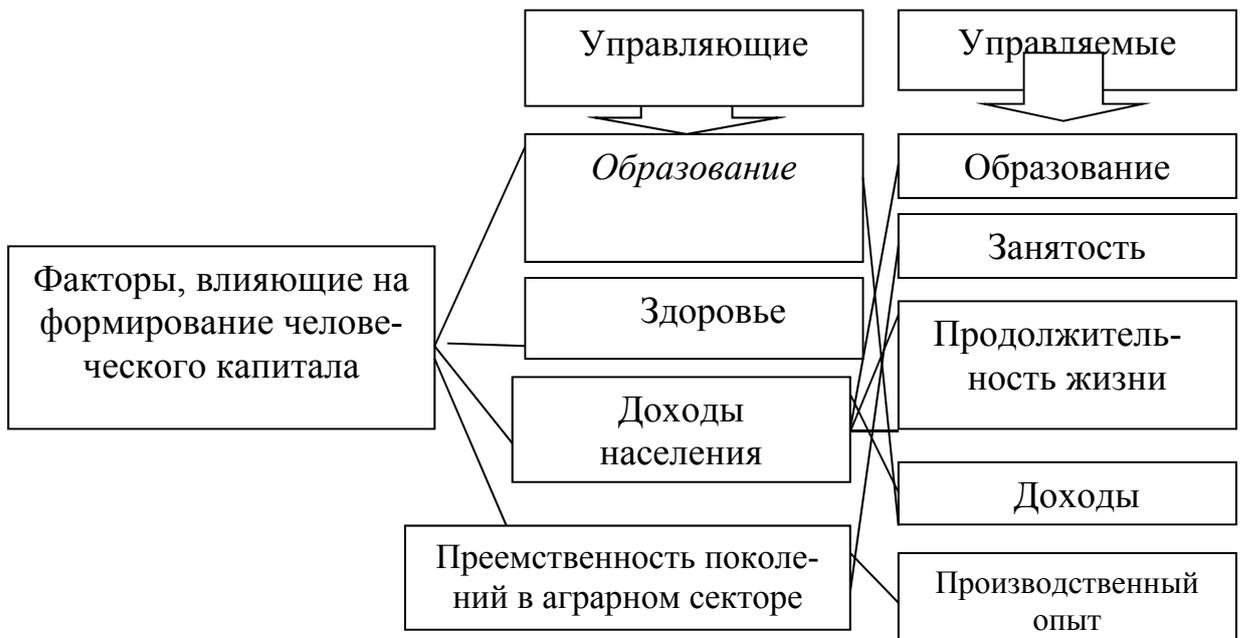


Рисунок 1 – Факторы, влияющие на процесс воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве

Воспроизводство человеческого капитала в сельском хозяйстве, являясь экономической категорией, выражает совокупность социально-экономических отношений по поводу формирования, сохранения, развития и совершенствования человеческого капитала, т. е. знаний, умений, навыков, компетенций, способностей человека к труду, а также его физического состояния, интеллектуальных и творческих способностей. Воспроизводство человеческого капитала в сельском хозяйстве предполагает динамичное развитие всех его составных элементов, а это требует определенных финансовых средств, как от самого человека, так и от работодателя, и от государства [23, 24].

На наш взгляд, составляющими элементами социально-экономических отношений в воспроизводстве человеческого капитала в сельском хозяйстве являются процессы восстановления, сохранения, развития и совершенствования

работоспособности индивида, невосприимчивости его к заболеваниям и физическое развитие, а также пополнение практических навыков, знаний, умений управлять, организовывать, создавать и вести эффективный агробизнес, которые воплощаются в живом человеке и неотделимы от него.

В воспроизводстве человеческого капитала в сельском хозяйстве, субъекты отношений можно классифицировать по критериям:

а) по объему и качеству человеческого капитала, которыми располагает субъект: субъекты, имеющие дефицит человеческого капитала, субъекты, имеющие высокий уровень человеческого капитала, и субъекты, обладающие общественно-нормальным уровнем и качеством человеческого капитала ;

б) по институциональной организации экономической системы: домохозяйства, фирмы, государство;

в) по экономической роли субъектов отношений человеческого капитала в воспроизводственном процессе.

Для того чтобы правильно выявить сущность воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве, необходимо раскрыть функции, которые присущи ему (рисунок 2).

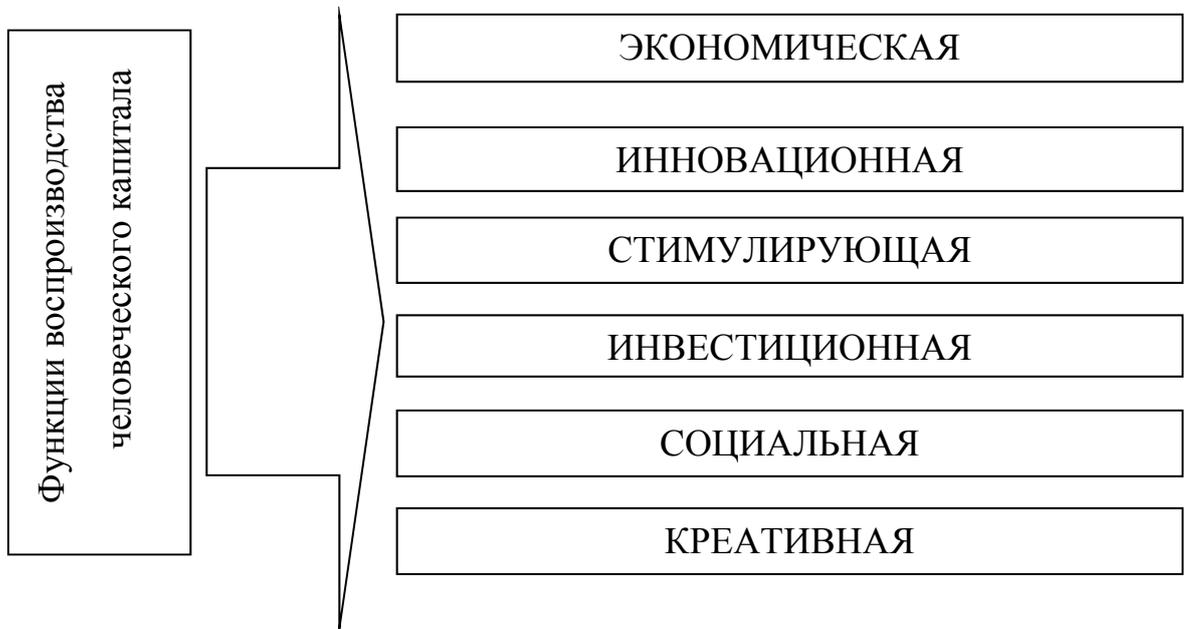


Рисунок 2 - Функции исследования сущности воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве

*Экономическая функция человеческого капитала в сельском хозяйстве заключается в обеспечении существенного ускорения роста производительности труда в хозяйствующих субъектах аграрной экономики и повышения конкурентоспособности товаров и приращение национального богатства страны, и вследствие чего увеличение доходов индивида.*

*Инновационная функция обуславливает развитие научно-технического прогресса, поскольку, благодаря знаниям, умениям, навыкам и компетенциям, являющимся ключевыми элементами человеческого капитала, применяются нововведения в аграрной экономике.*

*Стимулирующая функция человеческого капитала, находит выражение в ускорении прироста прибыли в К(Ф)Х, ЗАО, СХПК, ООО, и, в свою очередь, обеспечивает высокоэффективную хозяйственную деятельность указанных организационно-правовых форм.*

*Безусловно, вложение инвестиций как со стороны родителей, работодателей и государства в человеческий капитал должно осуществляться постоянно это будет способствовать повышению его качества и расширенному воспроизводству в аграрном секторе страны.*

*Социальная функция, способствующая развитию человека как личности, обеспечивающая повышение его социального статуса в обществе.*

*Креативная функция находит проявление в самовыражении, реализации творческие проекты по развитию аграрных хозяйствующих субъектов.*

Таким образом, изложенные выше функции человеческого капитала в сельском хозяйстве в методологическом плане позволяют при проведении исследований более детально выявить сущность и обосновать подходы к его воспроизводству.

При рассмотрении теоретико-методологических основ процесса воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве считаем целесообразным раскрыть его основные стадии воспроизводства - формирование, распре-

деление, обмен, потребление (рисунок 3).

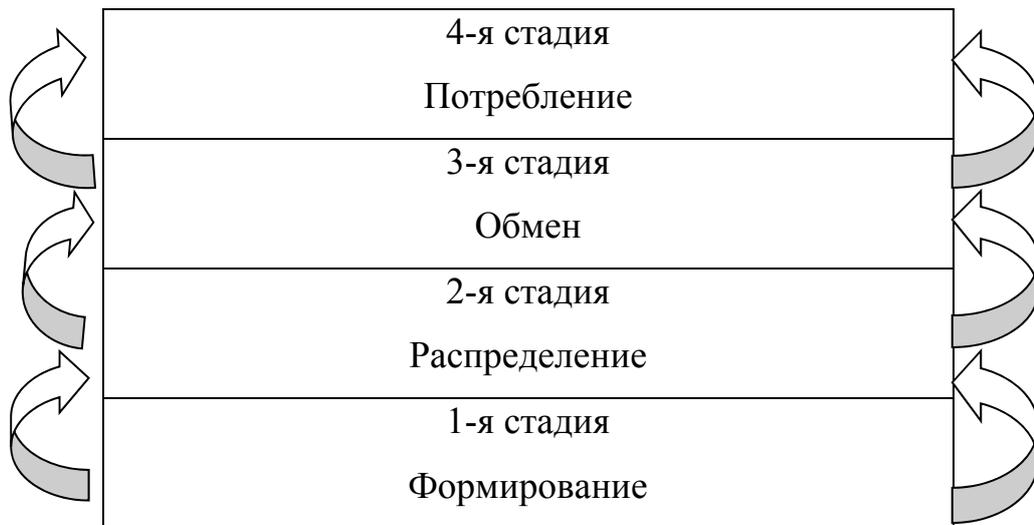


Рисунок 3 – Стадии воспроизводства человеческого капитала  
в сельском хозяйстве

Первая стадия воспроизводства человеческого капитала – формирование, которое начинается в детстве и в школьные годы. В это время ребенок осваивает основы культуры, нормы общения - язык, речь, основные жизненные принципы поведения и общения, т.е. в первую очередь формирует базис для последующего увеличения человеческого капитала.

Те знания, умения, навыки, способности, которые формируются и накапливаются человеком в период обучения в школе, вузе или других учебных заведениях, но еще и неиспользуемые в трудовой деятельности, представляют собой базу и еще не задействованы в трудовой деятельности – это и есть база человеческого капитала [32].

Следует иметь в виду, что ряд факторов, как здоровье, семейный климат, интеллектуальный потенциал, социальный статус, трудовые навыки, финансовый капитал, школа, предпринимательский потенциал, институциональная среда, экологическая обстановка влияют на начальное формирование человеческого капитала и его дальнейшее расширенное воспроизводство. На протяжении всей остальной жизни человеческий капитал может совершенствоваться, оста-

ваться на постоянно сформированном уровне или ухудшаться, вплоть до полной потери имевшегося.

Вторая стадия воспроизводства человеческого капитала - распределение, как часть общественного экономического процесса, включает не только распределение результатов производства и доведение конечных товаров и услуг до потребителя, а также и распределение ресурсов или факторов производства. Человеческий капитал является фактором производства, принадлежащим конкретному собственнику, которым является человек, субъект воспроизводства человеческого капитала, заинтересованный в будущих доходах.

Распределение человеческого капитала - это направления использования индивидом своих знаний, умений, навыков, опыта в определенных сферах, секторах экономики и видах экономической деятельности. Из вышеуказанного можно сделать следующий вывод, что человек, заранее принимает решение относительно перспектив и области использования своего человеческого капитала.

Третья стадия воспроизводства человеческого капитала – обмен. При рассмотрении отношений обмена в процессе воспроизводства рабочей силы, можно отметить, что они заключаются в обмене функционирующей рабочей силы на материальные блага. Для воспроизводства рабочей силы, этот обмен необходим для того, чтобы постоянно пополнять знания, умения, навыки, компетенции возобновлять способности. На воспроизводство человеческого капитала оказывают влияние стимулы, выражающиеся в ожидании будущего вознаграждения, поскольку дальнейшее полноценное воспроизводство человеческого капитала невозможно без достаточной материальной базы.

Четвертая стадия воспроизводства человеческого капитала - потребление. Потребление (использование) человеческого капитала - это производительное потребление (как ресурса), применение его для создания благ. Кроме этого, благодаря процессу потребления происходит и систематическое совершенствование человеческого капитала, т. е. его «величина» постепенно не только коли-

чественно, но и качественно увеличивается. По сути, потребление человеческого капитала способствует его дальнейшему производству.

В исследованиях было дополнено содержание стадий воспроизводства [35], идентифицированы стейкхолдеры и выявлены особенности воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве (таблица 1).

В содержании стадий процесса воспроизводства человеческого капитала применительно к сельскому хозяйству имеется ряд специфических характеристик: во-первых, уровень нравственного и трудового воспитания сельской молодежи значительно выше по сравнению с городским молодым поколением, поскольку процесс взаимодействия родителей с детьми в сельской местности имеет более продолжительный характер, в силу того, что меньше имеется объектов соцкультбыта и, как правило, духовное и трудовое воспитание в сельских семьях происходит синхронно; во-вторых, процесс обучения детей в сельских школах является более приближенным к объектам живой природы (растениям, животным) и в связи с этим, сельская молодежь, в значительной мере в плане профессиональной ориентации имеет большую направленность на выбор направлений подготовки и специальностей аграрного профиля; в-третьих, в сельских семьях имеется ряд специфических традиций (уважительное отношение к старшему поколению и передовикам производства, взаимовыручка и поддержка друг друга в трудные жизненные ситуации др.).

Наряду с этим в процессе воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве основными заинтересованными лицами (стейкхолдерами) по нашему мнению должны являться: специалист; работодатель, государство, семья и общество.

Следовательно, на процесс воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве оказывают влияние специфические характеристики и заинтересованные участники, что, безусловно, порождает отраслевые особенности указанного процесса.

В процессе проведения исследований был выявлен широкий спектр особенностей воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве. В частности, на стадии формирования человеческого капитала необходимо осуществлять интеграцию образования и трудовой деятельности (нами предлагается модель практико-ориентированного образования), на стадии распределения – учитывать не только отраслевую, но и географическую специфику в рамках одной специальности, нужно проводить переподготовку специалистов и стажировку по индивидуальным программам; на стадии потребления или использования человеческого капитала необходимо учитывать, что сельское хозяйство специфическая сфера жизнедеятельности и приложения труда. При этом на стабильность процесса воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве значительную роль оказывают принципы семейной преемственности.

В наших исследованиях были сформулированы методологические основы изучения процесса воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве (рисунок 4.) Мы считаем, что методология исследования процесса воспроизводства человеческого капитала должна включать в себя совокупность критериев, принципов, методов исследования и специфических особенностей процесса воспроизводства в сельском хозяйстве.

При исследовании процесса воспроизводства человеческого капитала, на наш взгляд, должны применяться следующие критерии: повышение производительности труда и уровня заработной платы, увеличение прибыли сельскохозяйственных организаций, повышение эффективности воспроизводства человеческого капитала.

Таблица 1 - Особенности стадий воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве

Наименование стадий воспроизводства	Содержание стадий и особенности воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве	Стейкхолдеры в процессе воспроизводства			
		Специалист	Работодатель	Государство	Семья
Формирование	Воспитание, получение общего и профессионального образования. Для качественной подготовки квалифицированных кадров необходима интеграция образования и трудовой деятельности (модель практико-ориентированного образования)	+	+	+	+
Распределение	Выбор отрасли или сферы трудоустройства добровольно или по договору (выполнение обязательств). Имеется не только отраслевая специфика, но и географическая в рамках одной специальности. Необходима индивидуальная программа переподготовки и стажировки специалиста	+	+	+	+
Обмен (закрепление)	Выбор места (предприятия) с учетом природных, социальных, экономических и прочих условий. Необходима целевая контрактная подготовка кадров. В сельском хозяйстве ограниченный выбор предложений по трудоустройству для молодого специалиста в конкретном пункте проживания. Необходим контроль и поддержка государства	+	+	+	+
Потребление (использование)	Непосредственная работа в сельском хозяйстве.  Сельское хозяйство - специфическая сфера жизнедеятельности и приложения труда. Стабильность процесса воспроизводства человеческого капитала, как правило, возможна только при наличии принципов семейной преемственности (трудоустройство в семье, устойчивая связь поколений в аграрном бизнесе)	+	+	+	+

В наших исследованиях были сформулированы методологические основы изучения процесса воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве (рисунок 4.) Мы считаем, что методология исследования процесса воспроизводства человеческого капитала должна включать в себя совокупность критериев, принципов, методов исследования и специфических особенностей процесса воспроизводства в сельском хозяйстве.

При исследовании процесса воспроизводства человеческого капитала, на наш взгляд, должны применяться следующие критерии: повышение производительности труда и уровня заработной платы, увеличение прибыли сельскохозяйственных организаций, повышение эффективности воспроизводства человеческого капитала.

Исследование процесса воспроизводства человеческого капитала необходимо производить, используя комплекс методов экономического исследования (статистический, эмпирический, монографический, расчетно-конструктивный), объединенным системным подходом к изучению поставленной проблемы.

На наш взгляд, исследование процесса воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве необходимо проводить в соответствии со следующими основными методологическими принципами:

- синхронность воспроизводства, так как в человеческом капитале воспроизводится одновременно две составляющие- рабочая сила и капитал; при этом в процессе его воспроизводства, как правило, указанные аспекты формируются синхронно;
- стадийность в процессе воспроизводства человеческого капитала (производства (формирования), распределения, обмена, потребления);
- трансформация части созданного продукта в инвестиции на воспроизводство элементов человеческого капитала;
- дифференциация процесса воспроизводства человеческого капитала предполагает выделение на два типа (простой (деградирующий) и расширенный (инновационный));

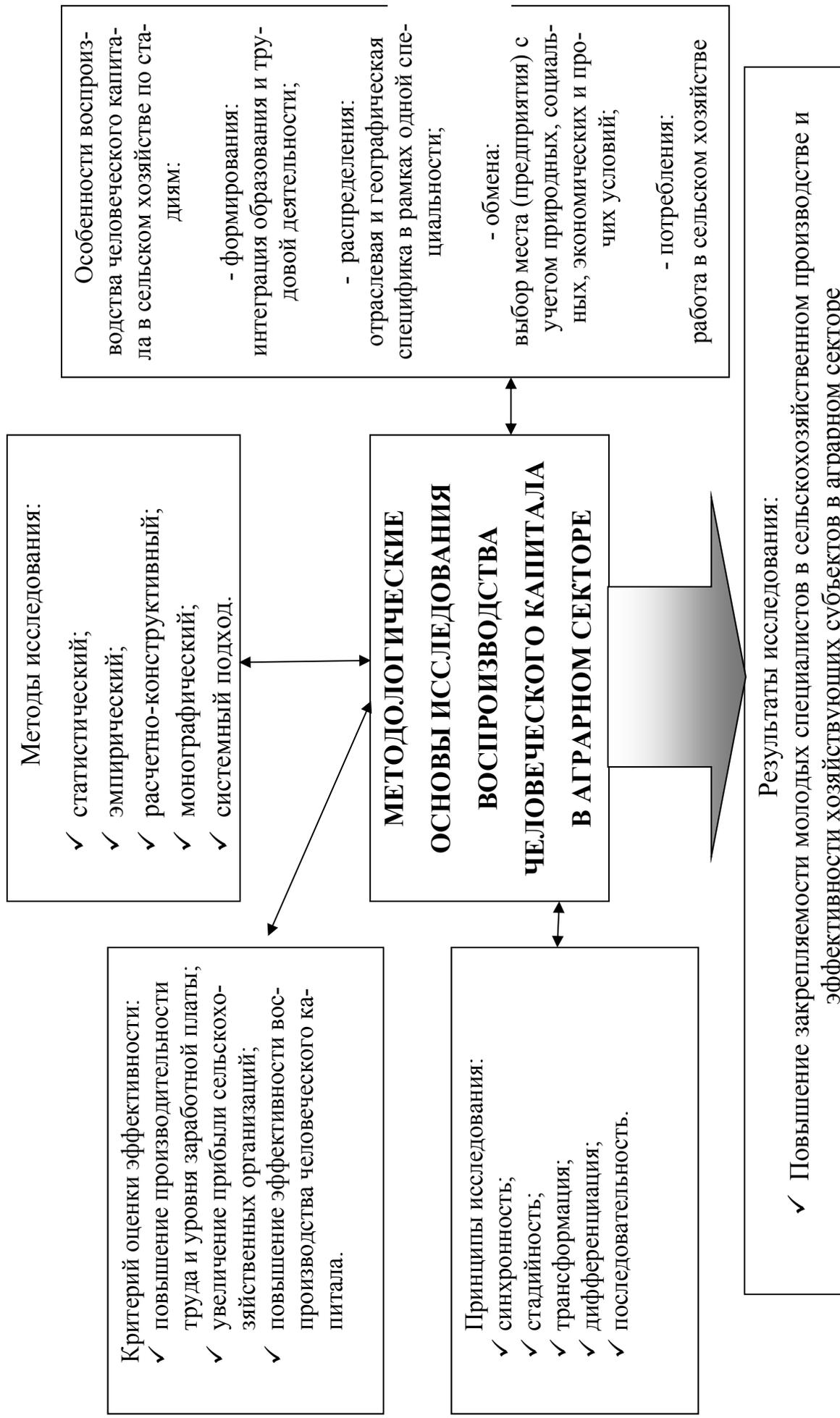


Рисунок 4 - Методологические основы исследования процесса воспроизводства человеческого капитала в аграрном секторе (составлено автором)

- последовательность периодов в формировании человеческого капитала (вложение инвестиций и их реализация);

Безусловно, методологические основы исследования воспроизводства человеческого капитала предусматривает повышение уровня закрепляемости молодых специалистов на селе и увеличение эффективности работы хозяйствующих субъектов.

Простое воспроизводство человеческого капитала предполагает воссоздание и поддержание человеческого капитала в неизменном объеме, причем как в качественном, так и в количественном отношении.

Экономический смысл расширенного воспроизводства человеческого капитала состоит в полноценном развитии человека. Его сущность заключается в совершенствовании и расширении элементов человеческого капитала.

В сфере развития и воспроизводства человеческого капитала возникают принципиально новые тенденции из-за процесса экономической трансформации в России, при смене модели экономики [62]. Следовательно, эффективность процесса воспроизводства при трудоустройстве молодых специалистов в сельском хозяйстве зависит от особенностей на каждом этапе воспроизводства, учитывающих специфику работы в сельском хозяйстве.

Таким образом, в исследованиях выявлена структура человеческого капитала, ключевыми элементами которого являются знания, умения, навыки, компетенции, здоровье, инвестиции, вложенные в его формирование, факторы (образование, занятость, доход, производственный опыт, продолжительность жизни), влияющие на процесс формирования человеческого капитала. Раскрыты функции, необходимые при выявлении сущности воспроизводства человеческого капитала (экономическая, инновационная, стимулирующая, инвестиционная, социальная, креативная). Изложены основные стадии процесса воспроизводства человеческого капитала (формирование, распределение, обмен, потребление), раскрыто их содержание и выявлены особенности воспроизводства на каждой из стадий (интеграция образования и трудовой деятельности, отрас-

левая, географическая специфика одной специальности, необходимость целевой, контрактной подготовки кадров и поддержки государства, семейная преемственность и др.).

В диссертации сформулированы методологические основы исследования процесса воспроизводства человеческого капитала, включающие в себя критерии оценки эффективности, принципы (синхронность, стадийность, трансформация, дифференциация, последовательность) и методы (статистический, эмпирический, расчетно-конструктивный, монографический) исследования, особенности воспроизводства человеческого капитала по стадиям.

## **1.2. Концептуальная модель формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе**

В наших исследованиях обоснована концептуальная модель формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе.

Для разработки авторской системы взглядов на процессы формирования и использования человеческого капитала в сельском хозяйстве, необходимо выявить слабые аспекты в указанных процессах и логично обосновать приемлемую модель, обеспечивающую не только повышение уровня трудоустройства молодых специалистов, но и увеличение производительности труда и эффективности работы хозяйствующих субъектов. Вначале целесообразно рассмотреть в динамике процесс воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве в соответствии с классической моделью, в которой выделяют в логической последовательности стадии названного процесса: 1) формирование; 2) распределение; 3) обмен; 4) потребление.

По нашему мнению (рисунок 5), процесс формирования человеческого капитала должен начинаться с детских лет, в семье и школе, где в процессе воспитания и обучения ребенку прививают систему ценностей сельского образа жизни, дают знания, развивают способности.

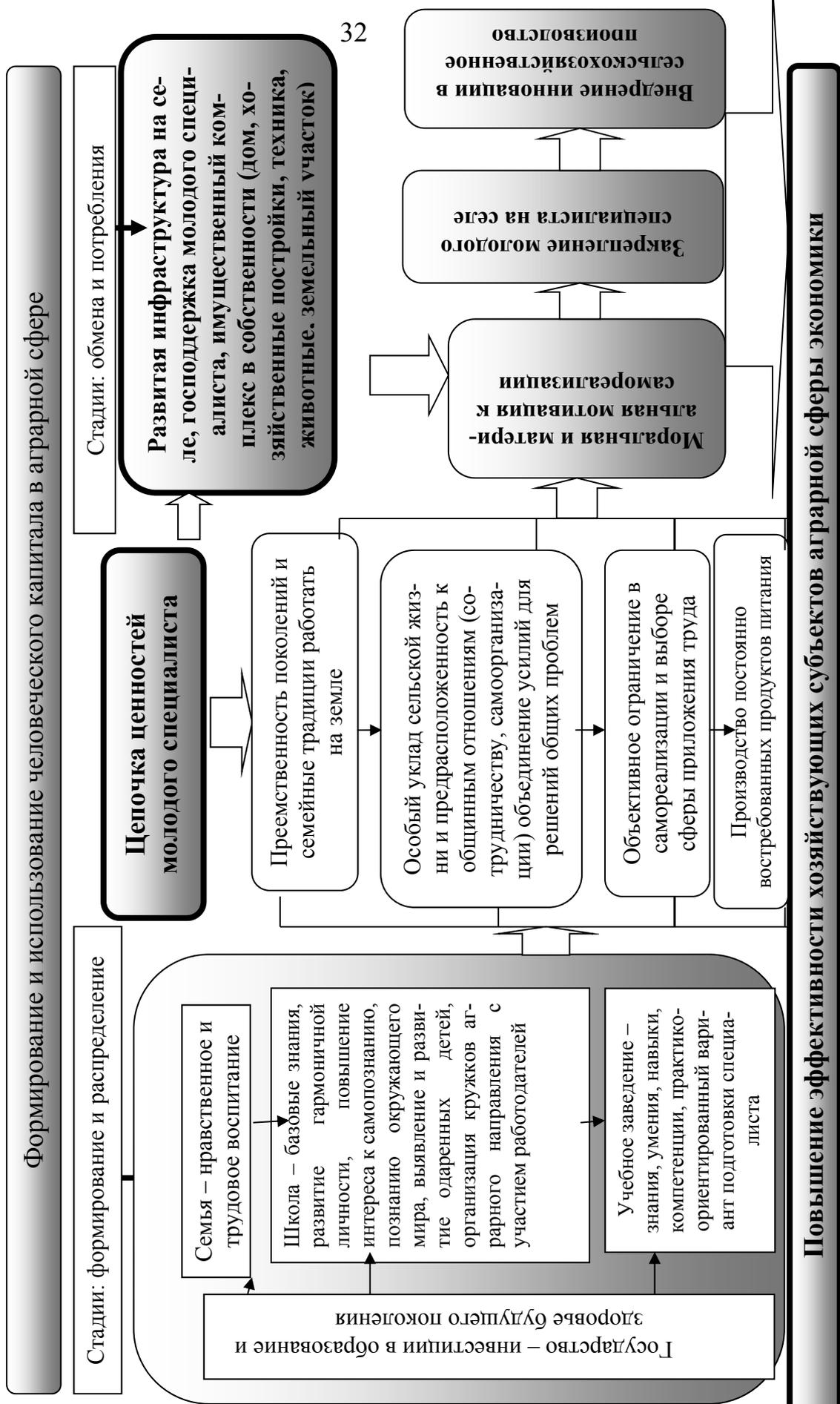


Рисунок 5 - Модель формирования и использования человеческого капитала в аграрной сфере (составлено автором)

На стадии формирования человеческого капитала, начиная со школы, формируются базовые восприятия будущей профессиональной деятельности.

Мы считаем, что в сельских школах еще с начальных классов должна быть организована системная работа кружков по изучению объектов живой природы (растений, животных, почвы), что поможет учащимся сформировать базовую основу профессиональной ориентации.

Практика свидетельствует, что в организации кружковой работы в школах активное участие (в первую очередь, в решении методических вопросов) должны принимать преподаватели как средних, так и высших учебных заведений аграрного профиля, а для формирования практических навыков у учащихся необходимо приглашать работодателей. Тогда в результате такой совместной работы может проявиться синергетический эффект.

При этом у учащихся формируется профессиональный вектор аграрной направленности и после окончания школы, как правило, более 65 % выпускников делают выбор в пользу сельскохозяйственных средних и высших учебных заведений. В качестве примера можно привести опыт работы преподавателей кафедры ботаники, химии и экологии Саратовского государственного аграрного университета имени Н.И. Вавилова. При участии проф. Н.Н. Гусаковой вместе с преподавателями указанной кафедры во многих школах Татищевского, Саратовского, Петровского районов Саратовской области в период с 2008 по 2012 г. были организованы кружки из учащихся 5-11-го классов по экологической химии и биологии. Наряду с этим в работе кружков принимали участие местные главы крестьянских (фермерских) хозяйств. Они не только проводили практические занятия, но и организовывали экскурсии на поля, где демонстрировали новые сорта растений, учащиеся знакомились с новыми технологиями возделывания сельскохозяйственных культур и современными способами защиты растений от вредителей и болезней. В результате такого комплексного подхода уже в школе было положено начало процессу формирования челове-

ского капитала в профессиональной сфере аграрной направленности, который затем успешно продолжался при обучении этих выпускников в техникумах и вузах сельскохозяйственного профиля.

На наш взгляд, большую роль в формировании человеческого капитала в сельской школе играет уровень образования педагогов. В исследованиях ученых Всероссийского научно-исследовательского института экономики сельского хозяйства (И.Г. Ушачев, Л.В. Бондаренко, Д.И. Торопов, Л.В. Мигачева, И.С. Санду) было установлено, что в последние годы образовательный уровень сельских педагогов повышается. В 2012–2013 гг. доля учителей с законченным высшим образованием выросла с 77,1 до 77,9%, в том числе с педагогическим – с 73,6 до 74,4%. Тем не менее, уровень квалификации сельских педагогов по-прежнему значительно ниже, чем городских. На селе высшую квалификационную категорию имеют всего 15,1% учителей учреждений, реализующих программы общего образования, тогда как в городе – 32,8% [13, 14].

Следует подчеркнуть, что сохраняется тенденция развития кружковой работы в сельской школе, которая практически полностью проводится на бесплатной основе. В 2012/13 учебном году в сельских учреждениях среднего общего образования работало 226,7 тыс. (106,8% к 2011/12 учебному году) различных кружков, которые посещали 3130,9 тыс. (104,9%) учащихся [14].

На наш взгляд, у выпускника сельской школы, получившего достаточно основательную подготовку в школьных кружках при участии преподавателей аграрных вузов и работодателей, создаются реальные предпосылки для выбора профессии сельскохозяйственного направления. При этом очень важно работодателям формировать группу для целевого набора абитуриентов, поступающих в аграрный вуз из выпускников, прошедших прочную профессиональную подготовку в школе. Безусловно, такие профессионально сориентированные студенты, как правило, хорошо учатся в вузе, с желанием проходят производственную

практику в хозяйствах района, и с удовольствием возвращаются после окончания аграрного вуза на свою малую родину работать в качестве специалиста.

Мы считаем, что процесс формирования человеческого капитала (стадии формирования и распределения) находит свое дальнейшее продолжение при обучении в аграрном учебном заведении. При этом студент получает не только новые и более глубокие знания, приобретает умения и навыки, но и формирует компетенции, соответствующие конкретному направлению подготовки или специальности. Формирование навыков становится приоритетом экономического развития страны. Аграрное образование является важным инструментом для процесса воспроизводства человеческого капитала. Образование способствует повышению качества жизни людей и осуществлению ими своих гражданских прав и обязанностей. Образование делает жизнь человека богаче, развивая в нем познавательные и социальные навыки и информируя людей об их гражданских правах и обязанностях.

Работники с высшим образованием являются более эффективными, чем лица, имеющие среднее образование. Работники со средним образованием – более продуктивны, чем лица с начальным образованием, а рабочие с начальным образованием более продуктивны, чем те, кто не имеет образования вообще. Люди, имеющие профессиональное образование имеют хорошие навыки и способны более эффективно выполнять свою работу, располагая более широким арсеналом средств для решения возникающих проблем и преодоления трудностей. Они методично подходят к выполнению сложных функций, которые часто связаны с более высоким уровнем заработной платы и экономической выгодой.

Для повышения, благосостояния человека в стране - формирование и накопление человеческого капитала есть основная цель экономической политики государства. Государственные формы образования являются одним из важнейших средств формирования человеческого капитала среди малообеспечен-

ных слоев населения. Люди из малообеспеченных слоев населения, не имея больших финансовых ресурсов благодаря государственной поддержке получают хорошее профессиональное образование и у них появляется возможность достаточно зарабатывать и повышать качество жизни.

Формирование человеческого капитала посредством образования и профессиональной подготовки способствует разработке и внедрению новых технологий и повышению производительности труда. Однако взаимосвязи между образованием, проблемой неравенства, созданием человеческого капитала и экономическим развитием и ростом носят весьма сложный характер и зачастую являются уникальными для условий той или иной страны [83].

Накопление человеческого капитала служит основой для экономического роста. Как правило, инвестиции в образование и профессиональную подготовку повышают эффективность процесса накопления человеческого капитала. На наш взгляд, инвестиции в образование являются инструментом, влияющим на трудовые доходы жизненного цикла людей. Степень накопления человеческого капитала варьируется культурой, страной, регионом проживания носителя человеческого капитала.

В исследованиях для апробации нашей концептуальной модели по формированию и использованию человеческого капитала в аграрном секторе была проанализирована информация о поступивших выпускниках школ в Саратовский государственный аграрный университет им. Н.И. Вавилова за последние три (2012–2014) года (таблица 2).

Анализ данных таблицы свидетельствует о том, что наибольшее количество студентов в СГАУ поступили из следующих районов Саратовской области: Энгельский (448), Балаковский (56), Саратовский (39), Ершовский (36), Новоузенский (35), Марксовский (28). В то же время из ряда других районов (Духовницкого, Романовского, Ивантеевского, Турковского) в СГАУ поступили от 1 до 7 студентов.

Таблица 2 - Численность студентов, поступивших в Саратовский ГАУ им.  
Н.И. Вавилова в 2012 – 2014 гг.

Населенный пункт	Годы		
	2012	2013	2014
1	2	3	4
Районы Саратовской области			
Александрово-Гайский	20	12	11
Аркадакский	14	11	11
Аткарский	58	20	28
Базарно-Карабулакский	35	21	14
Балаковский	56	28	27
Балашовский	18	26	15
Балтайский	20	2	11
Вольский	26	22	22
Воскресенский	14	4	11
Дергачевский	35	30	8
Духовницкий	3	5	1
Екатериновский	4	15	18
Ершовский	36	26	20
Ивантеевский	5	3	5
Калининский	43	27	24
Красноармейский	24	16	16
Краснокутский	20	19	17
Краснопартизанский	18	5	9
Лысогорский	15	11	17
Марксовский	28	28	19
Новобурасский	17	13	11
Новоузенский	35	29	25
Озинский	8	10	9
Перелюбский	20	11	12
Петровский	19	16	10
Питерский	19	17	16
Пугачевский	26	13	11
Ровенский	20	12	14
Романовский	20	1	7
Ртищевский	14	11	6
Самойловский	17	10	10

1	2	3	4
Саратовский	39	27	37
Советский	21	8	15
Татищевский	22	17	11
Турковский	7	5	7
Федоровский	28	12	19
Хвалынский	11	8	8
Энгельсский	103	97	96
г. Саратов	412	358	448
Итого	<i>1360</i>	<i>1092</i>	<i>1181</i>

Источник: составлено автором.

Следует отметить, что за последние три года количество студентов, поступивших в СГАУ им. Н.И. Вавилова снизилось с 1380 чел. в 2012 году до 1181 чел в 2014 или на 13,2%.

В исследованиях установлено, что доля студентов, поступивших в СГАУ из сельских населенных пунктов в среднем за три года (2012-2014 гг.) составила 67,5%, а из городов – 32,5% (таблица 3). Такое соотношение студентов свидетельствует о том, что в сельских школах уделяется большее внимание профориентационной работе, а также проявляются семейные традиции работать на земле и это обуславливает выбор выпускников в пользу аграрного вуза.

Таблица 3 – Контингент студентов, поступивших в СГАУ им. Н.И. Вавилова из сельских и городских населенных пунктов

Года	Сельские		Городские		Всего
	чел.	%	чел.	%	
2012	948	69,7	412	30,4	1360
2013	734	67,2	358	34,3	1092
2014	733	65,5	448	34,5	1181
В среднем за 3 года	805	67,5	406	33,1	1211

Источник: составлено автором.

Из результатов исследований ученых Л.В. Бондаренко, Л.В. Мигачевой, И.С. Санду, Д.И.Торопова, И.Г. Ушачева, темпы научно-технического прогресса и модернизации сельской экономики в большой степени зависят от качества человеческого капитала, которое характеризуется в первую очередь образовательным уровнем населения [13].

В структуре сельского населения доля жителей с высшим и неполным высшим образованием увеличилась с 8,7 % в 2002 г. до 13,4 % в 2010 г. (таблица 4).

Таблица 4 - Численность и структура сельского населения по уровню образования в возрасте 15 лет и старше  
(по данным всероссийских переписей населения) [14]

Показатель	Всего человек	в том числе				
		имеющих профессиональное образование				
		послеу- зовское	высшее	неполное высшее	среднее	началь- ное
На 09.10.2002 г. сельское население,	31 180 619	25 778	2 289 053	422 762	6 655 623	5 030 696
%	100	0,1	7,3	1,4	21,3	16,1
На 14.10.2010 сельское население,	30 973 404	93 952	3 427 796	708 646	8 109 848	2 462 123
%	100	0,3	11,1	2,3	26,2	7,9

В сельской местности не имеют профессиональной подготовки 45,4 % населения в трудоспособном возрасте [14].

По данным И.Г. Ушачева, Л.В. Бондаренко, Д.И. Торопова, Л.В. Мигачевой, И.С. Санду и других следует, что среди женщин больше профессионально подготовленных, чем среди мужчин (соответственно 49,2 и 46,2 %). При этом у женщин выше уровень профессиональной подготовки. Из числа женщин в возрасте 15 лет и старше 14,8 % имеют послеузовское, высшее профессиональное и неполное высшее образование (среди мужского населения - 12,4 %). Среднее профессиональное образование имеют 28,3 % женщин и 23,8 % мужчин, но с

начальным профессиональным образованием больше мужчин (соответственно 10 и 6,1%), таблица 5.

Таблица 5 - Уровень образования мужчин и женщин в возрасте 15 лет и старше (по данным Всероссийской переписи населения 2010 г.) [14]

Показатель	Село	
	мужчины	женщины
Всего, тыс. чел.	14565,6	16407,9
%	100	100
В том числе имеющих образование: послевузовское	40,4	53,6
%	0,3	0,3
высшее профессиональное	1448,4	1979,4
%	9,9	12,1
неполное высшее профессиональное	313,6	395,0
%	2,2	2,4
среднее профессиональное	3472,5	4637,3
%	23,8	28,3
начальное профессиональное	1456,9	1005,2
%	10,0	6,1
среднее (полное) общее	3768,0	3412,4
%	25,9	20,8
основное общее	2757,4	2653,6
%	18,9	16,2
начальное общее	1085,5	1924,6
%	18,9	16,2
не имеющие начального общего образования	132,9	259,0
%	0,9	1,6
из них неграмотные	86,2	138,5
%	0,6	0,8

Следовательно, на стадии формирования человеческого капитала женщины накапливают больше человеческого капитала, чем мужчины.

На эффективность использования человеческого капитала в сельском хозяйстве влияет уровень высшего образования занятого населения, который имеет тенденцию к повышению. Так, в 2010 г. удельный вес занятых с высшим профессиональным образованием в сельской местности увеличился по сравне-

нию с 2002 г. на 0,8 п.п., а доля жителей со средним образованием соответственно возросла на 0,5 п.п. (таблица 6).

Таблица 6 - Структура занятого населения в сельской местности по уровню образования, % [14]

Образование	2010 г.	2011 г	2012 г	Изменение (+, -), п.п.
Высшее профессиональное	16,2	17,1	17,4	0,8
Среднее профессиональное	24,9	24,7	24,3	-0,6
Начальное профессиональное	20,7	20,5	20,2	-0,5
Среднее (полное) общее	28,6	28,5	29,1	0,5
Основное общее	8,7	8,4	8,3	-0,4
Не имеют основного общего	1,0	0,9	0,8	-0,2

На процессе воспроизводства человеческого капитала оказывает большое влияние возрастная структура занятых в сельской местности. В исследованиях ряда ученых установлено, что доля молодежи в 2012 г. в возрасте до 30 лет снизилась по сравнению с 2010 г. и составили 23,2 %, что является негативным моментом. И более того повысился удельный вес занятых в возрасте от 50 до 59 лет на 2,3 п.п., а в возрасте 60 - 72 лет – соответственно на 0,8 п.п., что так же свидетельствует об отрицательной тенденции в возрастной структуре занятых сельского населения (таблица 7).

Таблица 7 - Структура занятого сельского населения по возрасту (в среднем за учетный период, %)

Год	Возрастная группа					
	до 20	20-29	30-39	40-49	50-59	60-72
2010 г	2,0	23,2	22,8	27,8	21,0	3,2
2012 г	1,3	21,9	23,8	25,3	23,3	4,4

На наш взгляд, существенное влияние на воспроизводство человеческого капитала в аграрной сфере оказывают меры государственной поддержки, сельхозтоваропроизводителей, заложенные в Государственной программе развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продук-

ции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы для более успешной реализации ее целей и задач [18, 26], в том числе для повышения уровня занятости сельского населения, приказом Министерства сельского хозяйства Российской Федерации разработаны и утверждены две ведомственные целевые программы «Развитие семейных животноводческих ферм на базе крестьянских (фермерских) хозяйств на 2012-2014 годы» и «Поддержка начинающих фермеров на период 2012-2014 годов».

В соответствии с ВЦП «Поддержка начинающих фермеров на период 2012-2014 годов» государственную поддержку на создание и развитие К(Ф)Х должны получить 7700 хозяйств, что позволит создать 23 100 новых рабочих мест. Государственная поддержка включает в себя гранты на создание и развитие К(Ф)Х и единовременную помощь на бытовое обустройство начинающих фермеров.

На всех стадиях формирования и использования человеческого капитала в сельском хозяйстве большую роль играют ценности молодого специалиста. В исследованиях сформирована цепочка ценностей. К компонентам, образующим эту цепочку ценностей мы относим: преемственность поколений и семейные традиции работать на земле. Например, если ребенок растет в семье фермера, он с детства помогает родителям, приучен к труду на земле, и, скорее всего, он намерен будет продолжать семейное дело. Необходимо отнести к ценностям и особенностям сельской жизни особый ее уклад и предрасположенность к общинным отношениям, заключающимся в сотрудничестве, самоорганизации, объединении усилий для решений общих проблем. Молодому специалисту, проживающему в сельской местности характерно уважительное отношение к ветеранам труда и пожилым людям. В сельской местности специалист объективно ограничен в самореализации и выборе сферы приложения своего труда. Престижность работы в сельском хозяйстве обусловлена важной ценностью - производство постоянно востребованных продуктов питания на рынке, что

также способствует развитию дополнительного стимула к работе на земле, к возвращению молодого специалиста на родину и соблюдение семейных традиций.

Безусловно, на фоне духовных и нравственных ценностей молодого специалиста ему необходимо в сельском хозяйстве создавать и материальные блага, в частности, помочь сформировать имущественный комплекс в собственности (рисунок), в состав которого должны войти: дом, хозяйственные постройки, техника, животные, земельный участок при условии развитой инфраструктуры на селе. Мы полагаем, что в совокупности предложенные меры будут создавать мощную моральную и материальную мотивацию к самореализации человеческого капитала, что в свою очередь будет способствовать закреплению молодого специалиста в сельской местности.

Молодой специалист, трудоустроенный на селе должен обладать большими возможностями по внедрению инноваций в сельскохозяйственное производство (иметь навыки работы на современных технических средствах, быть готовым к применению новых сортов сельскохозяйственных культур и пород животных, новых форм организации производства и т.д.), что будет способствовать повышению эффективности хозяйствующих субъектов аграрной экономики.

Теория и практика свидетельствуют, что процесс воспроизводства человеческого капитала невозможен без соответствующих источников вложений (рисунок 7).

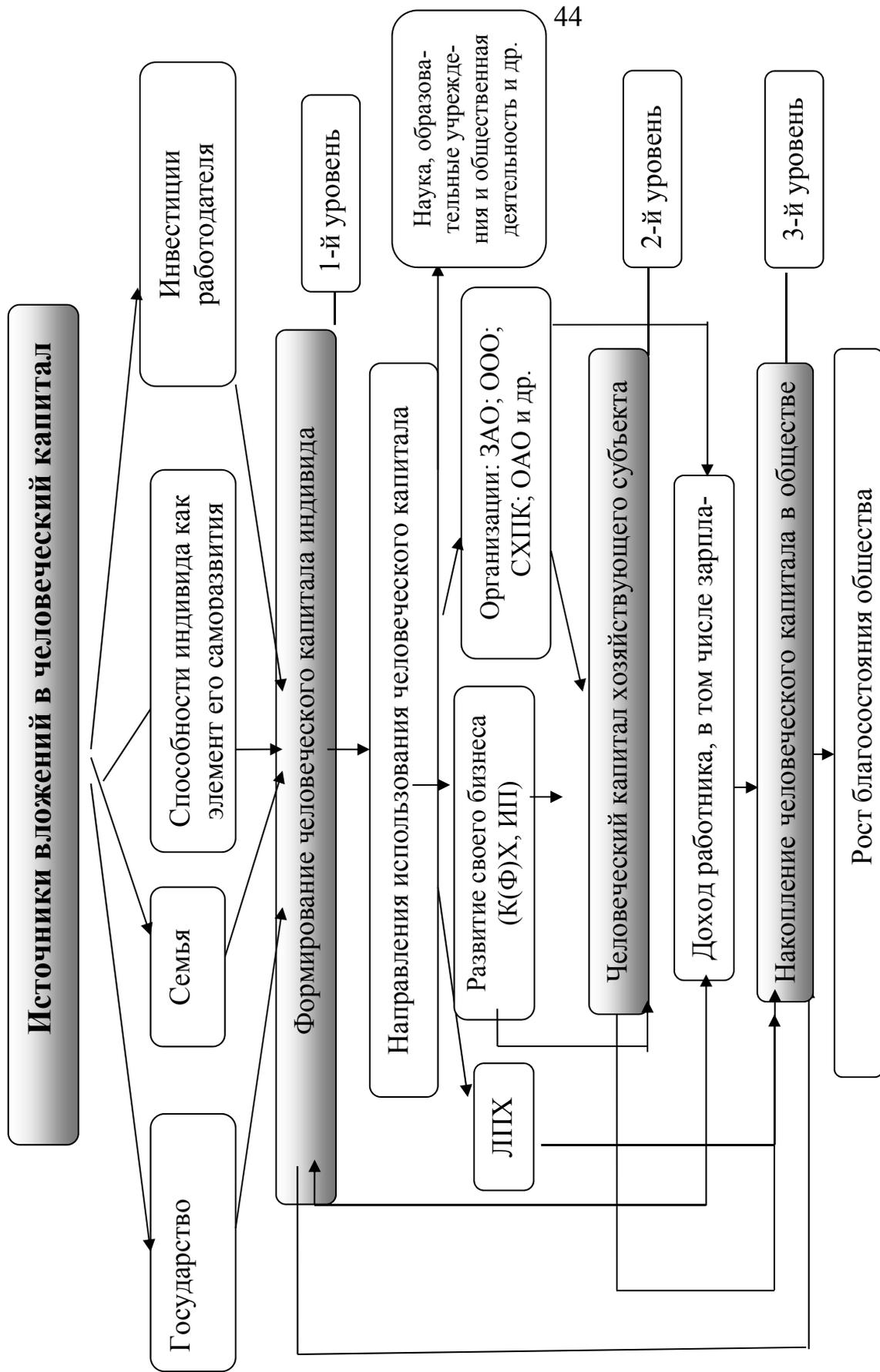


Рисунок 7 - Источники вложений в человеческий капитал и уровни его формирования

Источник: составлено автором

В исследованиях произведена дифференциация источников вложений в формирование человеческого капитала (государство, семья, способности индивида как элемент его саморазвития, инвестиции работодателя) и выявлены направления использования человеческого капитала (ЛПХ, развитие своего бизнеса (К (Ф)Х), ИП); работа специалистом: в производственной организации (ЗАО, ОАО; СХПК, ООО), в научных учебных заведениях и др).

Наряду с этим установлены три уровня процесса формирования человеческого капитала: на уровне индивида; хозяйствующего субъекта и общества в целом. В процессе реализации профессионального человеческого потенциала, повышается благосостояние жителей конкретного государства.

В заключение можно сделать следующие выводы. В исследованиях разработана концептуальная модель формирования и использования человеческого капитала в аграрной сфере, в которой комплексно взаимодействуют ключевые институты (семья, школа, государство, учебные заведения); раскрыты их функции, направленные на развитие профессиональной ориентации учащихся.

Обоснована целесообразность применения в аграрных вузах страны практико-ориентированной модели, способствующей повышению не только качества обучения студентов, но и мотивации к самореализации специалиста в сельском хозяйстве.

Сформулирована цепочка ценностей молодого специалиста (преемственность поколений и семейные традиции работы на земле, особый уклад сельской жизни и предрасположенность к общинным отношениям, объективное ограничение в самореализации и выборе сферы приложения труда, производство постоянно востребованных продуктов) и определение ее влияние на стремление молодого специалиста закрепиться на селе. Выявлен комплекс факторов, существенно влияющих на этот процесс и способствующих повышению эффективности хозяйствующих субъектов аграрной сферы экономики (развитая инфраструктура, господдержка молодого специалиста, имущественный комплекс в собственности). Определены источники формирования человеческого капитала

(семья, государство, способности индивида как элемент его саморазвития, инвестиции работодателя) и выявлены уровни его формирования и использования в сельском хозяйстве (на уровне индивида; хозяйствующего субъекта и общества в целом).

## ГЛАВА 2.

### АНАЛИЗ ДИНАМИКИ И КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В АГРАРНОМ СЕКТОРЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

#### 2.1. Баланс трудовых ресурсов сельского хозяйства, предложение и спрос на молодых специалистов

Аграрные вузы являются специфическим субъектом сельскохозяйственного рынка труда, так как их основной рынок – рынок образовательных услуг. Тем не менее, вузы являются значимым элементом модели отношений на рынке молодых специалистов, посредником между выпускником и его будущим работодателем [34].

В ходе исследования было проведено анкетирование специалистов 51 аграрного вуза, относящихся к Министерству сельского хозяйства РФ.

Цель анкетирования - обобщение опыта аграрных вузов страны, выявление отношения их специалистов к проблеме закрепляемости выпускников на селе и изучение спроса и предложения молодых специалистов на рынке труда.

Анализ результатов анкетирования выявил достаточно четкую позицию высших образовательных учреждений аграрного профиля по вопросу закрепления выпускников на селе.

Во-первых, ситуация на рынке труда на селе характеризуется несоответствием запросов выпускников условиям, которые предлагают работодатели в сельской местности. Так ответили 57,5 % респондентов (рисунок 11).

Во-вторых, о наличии низкого спроса и предложения на рынке труда в сельской местности говорили 23 вуза, или 28,8 % (рисунок 11).

В отношении перспектив развития ситуации на рынке сельского труда в ближайшие 5 лет представители вузов высказались следующим образом: 42

респондента (82 % опрошенных) видят причину в работе органов муниципальной, региональной и федеральной власти, 12 (23 %) – в низкой прибыльности сельскохозяйственного бизнеса. Однозначных позитивных или негативных оценок ближайшего будущего села респонденты не дали.



Рисунок 11 – Структура ответов на вопрос о ситуации на рынке труда, % от суммарного числа ответов

Причину дисбаланса спроса и предложения кадров на селе специалисты аграрных вузов страны видят в первую очередь (73 %) в кризисном состоянии сельскохозяйственных предприятий и изменении образа жизни молодёжи (78 %). При этом опрашиваемые, как правило, называли обе причины одновременно, а именно кризис в сельхозпроизводстве и поиск лёгких заработков среди молодого поколения, не желающих работать в этом кризисном производстве.

Вопрос о том, кто является основным потребителем образовательных услуг вуза должен был обозначить основных стейкхолдеров по данной проблеме. Ответы распределились следующим образом: в первую очередь (по мнению вуза) – это студенты, далее – сельскохозяйственные предприятия, на третьем месте – родители абитуриентов и на последнем – государство.

Трудности, возникающие при трудоустройстве выпускников на селе, только подтверждают необходимость налаживания эффективного

сотрудничества аграрных вузов и работодателей. При анкетировании были выявлены наиболее перспективные формы их взаимодействия: 39 респондентов (76 %) видят выход из этой проблемы в увеличении числа студентов, обучающихся по целевой подготовке; 28 (55 %) – в заключении прямых договоров с работодателями о предоставлении кадров; 21 (41 %) – в укреплении баз производственной и преддипломной практики.

В анкете был предложен также вариант ответа, усиливающий взаимодействие аграрных вузов и работодателей, – создание учебных филиалов кафедр на территории потенциального работодателя, однако респонденты проигнорировали его как нецелесообразный. Новых методов закрепления специалистов на селе, кроме создания студенческих трудовых отрядов, опрашиваемые не предложили.

Вопрос об оптимальном уровне целевой подготовки однозначно определил, что ее порог в вузе должен быть составлять 20-30 % от общего количества поступающих (рисунок 12). Если учесть, что в среднем среди опрошенных вузов соотношение бюджетных и коммерческих мест составляет 51:49, то большая часть студентов, обучающихся на бюджетной основе, должна иметь целевое направление от работодателя. Фактическое среднее значение уровня целевой подготовки по 51 изучаемому аграрному вузу составило 17,6 %, однако колебания этого показателя составили от 4 % в Курганской ГСХА до 53 % в Ярославской ГСХА.

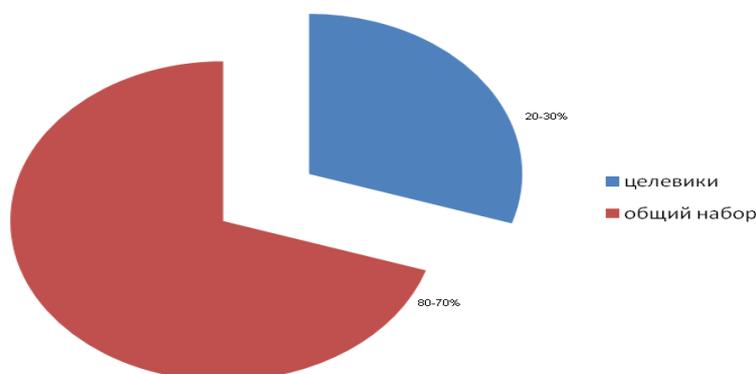


Рисунок 12 – Соотношение оптимального уровня целевой подготовки и общего набора (по мнению специалистов аграрных вузов РФ)

Все опрашиваемые специалисты аграрных вузов оценили поддержку государства в сфере закрепления молодых специалистов на селе ниже среднего без указания конкретных причин такой оценки.

На вопрос, как эффективнее информировать студентов о действующих мерах поддержки государства по закрепляемости на селе, (наибольший удельный вес) более (63 % респондентов) отметили проведение встреч с работодателями и представителями органов муниципальной и государственной власти.

Наиболее перспективными мерами поддержки трудоустройства на селе специалисты аграрных вузов считают: развитие социально-бытовой инфраструктуры (82 % респондентов), увеличение размера материальной поддержки (80 % респондентов), увеличение целевого набора (71 % респондентов), льготное налогообложение для предприятий, трудоустроивших молодых специалистов (63 % респондентов), возврат системы распределения (57 % респондентов). Из 11 предложенных мероприятий респонденты выделили 5 указанных направлений, которые достаточно равномерно распределились по общей сумме вопросов (рисунок 13) [24].

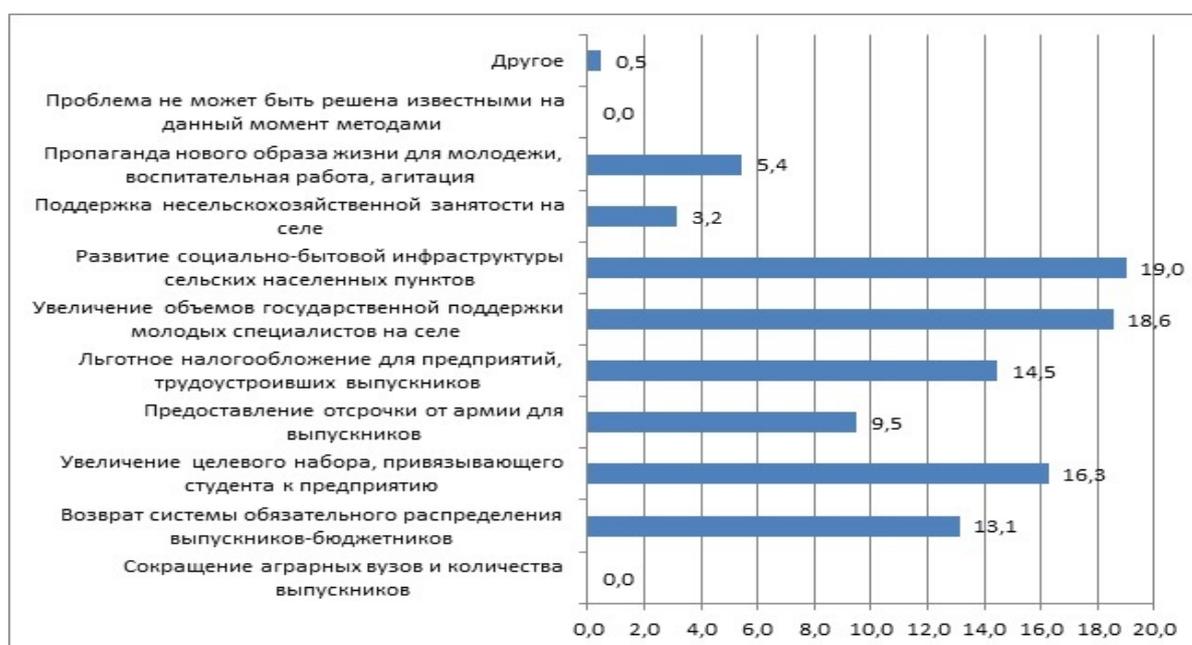


Рисунок 13 – Эффективность мероприятий по закреплению специалистов на селе, % от общего числа ответов

Чтобы определить, действительно ли среди выпускников аграрных вузов существует проблема закрепляемости на селе, необходимо проанализировать структуру подготовки молодых специалистов и их востребованность на рынке труда согласно полученным специальностям. Для этого был предложен вариант ранжирования предпочтений абитуриентов относительно специальностей и направлений подготовки, предлагаемых вузом, и предпочтений работодателей регионов, готовых трудоустроить подготовленные кадры. Анализ данных опроса специалистов аграрных вузов свидетельствует о том, что на первом месте в выборе специальности обучения у абитуриентов стоят менеджмент и экономика, на втором – инженерные специальности, на третьем – агрономия, на четвертом и пятом – ветеринария, зоотехния. В отличие от мнения студентов, работодатели нуждаются в первую очередь в агрономах и ветеринарах, во вторую – в инженерах, в третью – зоотехниках и в последнюю – в экономистах и управленцах. Таким образом, наблюдается дисбаланс предпочтений работодателей и студентов относительно структуры спроса трудовых ресурсов на рынке труда.

Интерес представляет динамика полученных средних значений по годам, представленная на рисунке 14. При этом среднее значение трудоустроенных студентов среди выпускников аграрных вузов довольно высоко и по исследуемой выборке составляет 70 %, устроенных согласно полученной специальности – 56 %. Однако в сельской местности согласно полученной специальности работают только 37% выпускников. В целом анализ по 51 аграрному вузу подтверждает, что удельный вес трудоустроенных студентов по специальности и на селе в частности за 2009-2011 гг. практически не изменялся. С фиксированным постоянством ежегодно трудоустраивается на селе 37 % выпускников аграрных высших образовательных учреждений, несмотря на существенные колебания данного показателя Уральская ГСХА - 7-17%, Курганская ГСХА им. Мальцева - 22-32 %, Дагестанский ГАУ - 16-35%. Это свидетельствует о сложившейся устойчивой тенденции: только треть

подготовленных молодых специалистов находит работу в сельской местности, еще одна треть – трудится по полученной специальности в городе, 15–20 % выпускников работают после окончания вуза не по специальности. При этом средний уровень бюджетных мест по исследуемым образовательным учреждениям составляет 51 %.

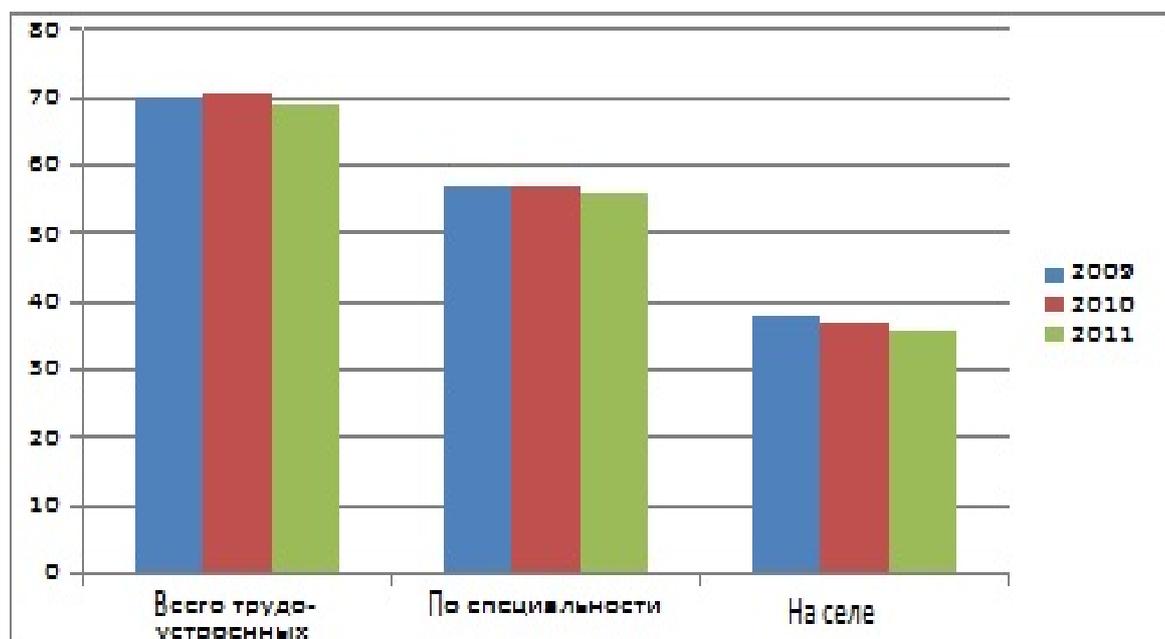


Рисунок 14 – Удельный вес трудоустроенных выпускников вузов к их общему числу за 2009–2011 гг., %

Заключительный вопрос - что мешает вузу эффективно решать проблему закрепления выпускников в сельской местности? – остался неразрешенным. Из 66 различных ответов половина респондентов назвала недостаточное финансирование образования со стороны федерального бюджета, остальные возвращались к социокультурным аспектам поведения молодежи, изменению образа жизни, кризису сельхозпроизводства, тотальной урбанизации населения. Вузы как бы признавали наличие проблемы труда на селе, но сознательно самоустраивались от участия в ее разрешении. Примечательно также, что 10 % опрошенных констатировали, что для вуза проблемы закрепляемости выпускников вообще не существует. Такие ответы прозвучали и у вузов с высоким уровнем трудоустроенности студентов (90 % трудоустроенных всего и

67 % - на селе). Существенных предложений по разрешению проблемной ситуации специалистами вузов не поступало.

В наших исследованиях в разрезе 22 аграрных вузов была выявлена доля выпускников, трудоустроенных при содействии вуза, в том числе участвующих в региональных программах по закреплению молодых специалистов (таблица 11).

Таблица 11 — Динамика эффективности кадровой работы вузов, %

Вуз	Доля выпускников, трудоустроенных при содействии вуза			в т. ч. участвующих в региональных программах закреплению молодых специалистов на селе		
	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Новосибирский ГАУ	27,1	24,5	31,9	-	-	-
Мичуринский ГАУ	29,7	34	35,7	-	-	0,2
Курская ГСХА	38,3	61,6	64,2	-	-	0,03
Воронежский ГАУ им. Императора Петра I	24	16,9	21,1	16,5	16,5	17,5
Башкирский ГАУ	37,4	37,3	36,8	0,4	0,3	0,7
Алтайский ГАУ	72,7	69,4	70,2	0,5	0,3	8,7
Казанский ГАУ	71,3	70,7	66,7	-	-	-
Великолукская ГСХА	11,4	13,4	11,3	1,2	7,5	2,5
Бурятская ГСХА им. Филиппова	39,4	50,3	56	4,2	1	0,2
Дальневосточный ГАУ	-	-	-	1,1	1,7	4,3
Вологодская молочнохозяйственная академия им. Н.В. Верещагина	61,7	54,3	47,3	-	41,6	51
Костромская ГСХА	26,6	29	30	5,8	2,5	2,5
Оренбургский ГАУ	61,9	59,2	62	5,8	3,9	6,6
Орловский ГАУ	56,1	64	67,8	0,3	0,3	0,2
Самарская ГСХА	34	27,5	24,9	24	18,1	35,7
Смоленская ГСХА	49,1	58	47	30	23,7	30,9
Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина	21,5*	17,9*	24,1*	20	21,3	25,2
Тверская ГСХА	1,9*	2,3*	2,6*	3,8	5,2	7,6
Санкт-Петербургский ГАУ	6,3	5,1	3,4	0,8	1	1
Ярославская ГСХА	55,7	56,7	56,3	6,8	12,6	10,2
Государственный университет по землеустройству	67,6	65,2	67,7	-	-	-
Саратовский ГАУ им. Н.И. Вавилова	38,8	38,9	38,6	6,2	7,3	5,4

\*По данным целевого набора студентов

Проанализировав данные учебных учреждений по содействию трудоустройству выпускников, следует отметить крайне низкий показатель

участия молодых специалистов в государственных и региональных программах закрепления на селе. Только в 4 вузах 20-30 % выпускников получают подъемные субсидии, надбавку к заработной плате, участвуют в приобретении жилья при софинансировании местных бюджетов .

В исследованиях в процессе анкетирования специалистов аграрных вузов РФ были выявлены ключевые направления современной кадровой политики вуза по трудоустройству молодых специалистов (рисунок 15).



Рисунок 15 – Направления современной кадровой политики вуза по трудоустройству выпускников

**Информационное обеспечение студентов.** Каждое учебное заведение, как правило, имеет собственный сайт, где размещены информация о состоянии рынка труда региона, контактные данные кадровых агентств и служб области, ссылки на нормативно-правовую базу местных федеральных органов власти,

статьи по психологии личности, адаптации молодежи к современным условиям рынка труда. Примечательно, что многие инфоресурсы вузов содержат конкретные объявления работодателей о трудоустройстве выпускников, с указанием заработков, условий работы, социальных льгот. Так, например, доска объявлений Новосибирского ГАУ предлагает огромное число вакансий на сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятиях со средним заработком 15 - 20 тыс. руб. в месяц. При этом показатели эффективности кадровой работы самого вуза достаточно высоки – до 32 % выпускников получили работу при содействии вуза. Тем не менее, прямой безусловной зависимости между ростом закрепляемости молодежи на селе и развитостью информационной сети учебного учреждения установлено не было.

**Организация встреч с работодателями (ярмарки вакансий).** Данное направление, как и в первом случае, носит более информационный характер (это также подтверждает структура ответов при анкетировании), нежели прямое трудоустройство. Многие вузы отмечают данное направление в своей кадровой деятельности, однако реализуют его по-разному. Эффективными могут быть деловые беседы, пресс-конференции, тематические круглые столы и научные кружки с участием представителей сельскохозяйственных организаций.

Часто вузы прибегают к сотрудничеству с работодателями региона в вопросах организации производственной и преддипломной практики, в воспитательной пропаганде сельского труда. Включение в образовательный процесс теоретического и практического учебного материала, прочитанного непосредственно потенциальным работодателем, также может способствовать правильному пониманию у студентов характера труда в сельскохозяйственном производстве, восприятию позитивного образа руководителя и специалиста агросферы. Среди опрошенных респондентов данный вариант кадровой политики вуза отмечен в Саратовском ГАУ.

Прямой формой трудоустройства студентов разных курсов и выпускников могут быть ярмарки вакансий, устраиваемые потенциальными работодателями на территории учебного заведения.

**Организация встреч с представителями муниципальной и региональной власти.** Всеми респондентами отмечена целесообразность такой деятельности, однако конкретных данных об эффективности, способах ее реализации и связях в цепочке «студент – вуз - власть» ни одним вузом не предоставлено.

**Консультативная, тренинговая работа.** В этом направлении работает только часть учебных заведений. Так, крупные вузы с широкой специализацией проводят коучинги, мастер-классы по трудоустройству, курсы по повышению квалификации («Агробизнес», «Ваше право», «Начинающий фермер», «Поддержка начинающего фермера» и др.).

**Кадровые агентства при вузе.** Как правило, каждое учебное учреждение имеет либо обособленное подразделение, занятое трудоустройством студентов и выпускников, либо службу, курирующую данное направление службы. Это могут быть Центры содействия занятости молодежи (Костромская ГСХА, Кабардино-Балкарская ГСХА), отделы трудоустройства выпускников (Новочеркасская ГМА, Смоленская ГСХА), центры прогнозирования рынка труда (Мичуринский ГАУ), Центр «Выпускник» (Дальневосточный ГАУ) и др.

**Содействие, развитие, патронаж общественных молодежных организаций.** Данное направление дает возможность в рамках общественной и воспитательной работы вуза вести агитацию и пропаганду в пользу развития села, его модернизации, кадрового омоложения. Развитие молодежных организаций может способствовать созданию социальных групп, объединенных общностью интересов, команд молодых специалистов, что, вероятно, может облегчить кадровую работу вуза и повысить ее эффективность. Среди опрошенных респондентов только Государственный университет по

землеустройству указал, что сотрудничает с молодежной организацией «Гражданская смена».

**Командообразование.** Студенческие трудовые отряды были отмечены как эффективная форма сотрудничества вуза и работодателя Оренбургским ГАУ, в котором функционирует отдел по организации студенческих отрядов и распределению выпускников. Стимулирование организации группового (командного) трудоустройства молодых специалистов прописано также в законодательстве Самарской области (Закон Самарской области №28-ГД от 09.02.05 с изм.), где указаны существенные материально-финансовые преимущества молодых специалистов-участников трудовых команд, работающих на селе. Однако широкого распространения данная форма содействия трудоустройства выпускников у опрошенных респондентов не нашла, и вопрос об ее эффективности остается дискуссионным.

**Целевая подготовка, специализированные наборы студентов.** Опрос аграрных вузов показал, что наиболее эффективной формой закрепления подготовленного специалиста на селе является его изначальная «привязка» к работодателю (местности), выраженная в целевом софинансировании обучения будущего специалиста. Статистика свидетельствует, что вузы готовы работать с не менее чем 30 % целевиков в структуре абитуриентов. Тем самым учебные учреждения гарантированно предоставляют кадры для села, снимают с себя обязанность по трудоустройству выпускников. Именно в усилении целевой подготовки студентов аграрные вузы видят разрешение проблемы закрепляемости молодых специалистов в сельской местности.

В целом, обобщая предложения вузов по разрешению проблемы закрепляемости молодых специалистов на селе и проблемы спроса и предложения их на рынке труда, следует выделить следующие основные направления мероприятий: возврат системы распределения выпускников, обучавшихся на бюджетной основе; расширение мер государственной поддержки молодых специалистов на селе; увеличение среднего заработка в

сельской местности; модернизация сельской инфраструктуры, обеспечение нормальных бытовых, социальных, культурных условий жизнедеятельности на селе; выравнивание социально-психологических представлений молодежи о будущей профессиональной деятельности, в том числе и в сельской местности, и материальных возможностей работодателей по оплате труда; усиление мотивации к сельскохозяйственному труду, пропаганда образа сельского труженика, престижности будущей профессии; повышение имиджа и привлекательности агропроизводства через систему открытых и эффективных мер поддержки сельского хозяйства со стороны государства; поддержка экономического развития регионов; разработка нормативно-правового обеспечения закрепления студентов-выпускников на селе; формирование устойчивых хозяйственных и правовых связей в цепочке: образование – бизнес – власть; четкое определение позиции высшего образовательного учреждения в решении вопросов кадрового обеспечения сельской местности.

В исследованиях для выявления ожиданий выпускников аграрных вузов по проблеме закрепления молодых специалистов на селе было проведено анкетирование студентов ФГБОУ ВПО «Саратовский государственный университет им. Н.И. Вавилова», обучающихся по 20 различным специальностям и направлениям подготовки.

Исследованиями было охвачено около половины специальностей и направлений подготовки вуза, таких как «Агрономия», «Экспертиза и управление недвижимостью», «Экономика предприятий и организаций(пищевой промышленности)», «Ветеринария», «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», «Экономика и управление на предприятии АПК», «Механизация сельского хозяйства», «Ветеринарно-санитарная экспертиза», «Биотехнология», «Зоотехния», «Менеджмент организации», «Машины и оборудование природообустройства и защиты окружающей среды», «Агроинженерия», «Электрификация и автоматизация сельского хозяйства», «Товароведение и экспертиза товаров (по областям применения)», «Технология обслуживания и ремонта машин в АПК», «Стан-

дартизация и сертификация», «Экспертиза и управление недвижимостью», «Экономика», «Экономика предприятий и организаций (пищевой промышленности)», «Экономика и управление на предприятии (пищевой промышленности)», «Механизация переработки сельскохозяйственной продукции». Всего были опрошены 351 человек.

Для более подробного изучения ожиданий выпускников аграрных вузов по проблеме закрепления молодых специалистов на селе нами были выбраны выпускники следующих трех специальностей: «Агрономия» (выпускники которой наиболее ориентированы на трудоустройство в сельскохозяйственных организациях); «Экономика и управление АПК» и «Механизация сельского хозяйства» (выпускники могут трудоустроиться и в городе, и в селе).

Первый вопрос анкеты направлен на выявление причин желания или нежелания студентов жить и работать на селе на начальном этапе получения специальности (рисунок 16). Большинство опрошенных студентов (48 %) поступая в СГАУ, не планировало работать на селе и не поедет в село работать ни при каких условиях.



Рисунок 16 – Распределение ответов на вопрос «Поступая в СГАУ, планировали ли Вы работать на селе?»

Ответы на вопрос свидетельствуют, о том, что к моменту окончания вуза мнения студентов не изменились, и 46 % выпускников по-прежнему не планируют работать на селе, другие ответы распределились следующим образом:

19% - поедут при условии подходящего места работы с хорошей заработной платой;

13% - планируют работать на селе,

11% - еще не задумывались, чем займутся после окончания университета;

7% - поедут на село, только потерпев неудачу в поисках работы в городе;

2% - согласились бы работать на селе только 3 года для стажа по специальности и получения льгот; а оставшиеся 2% респондентов предлагают другие варианты ответов (рисунок 17).

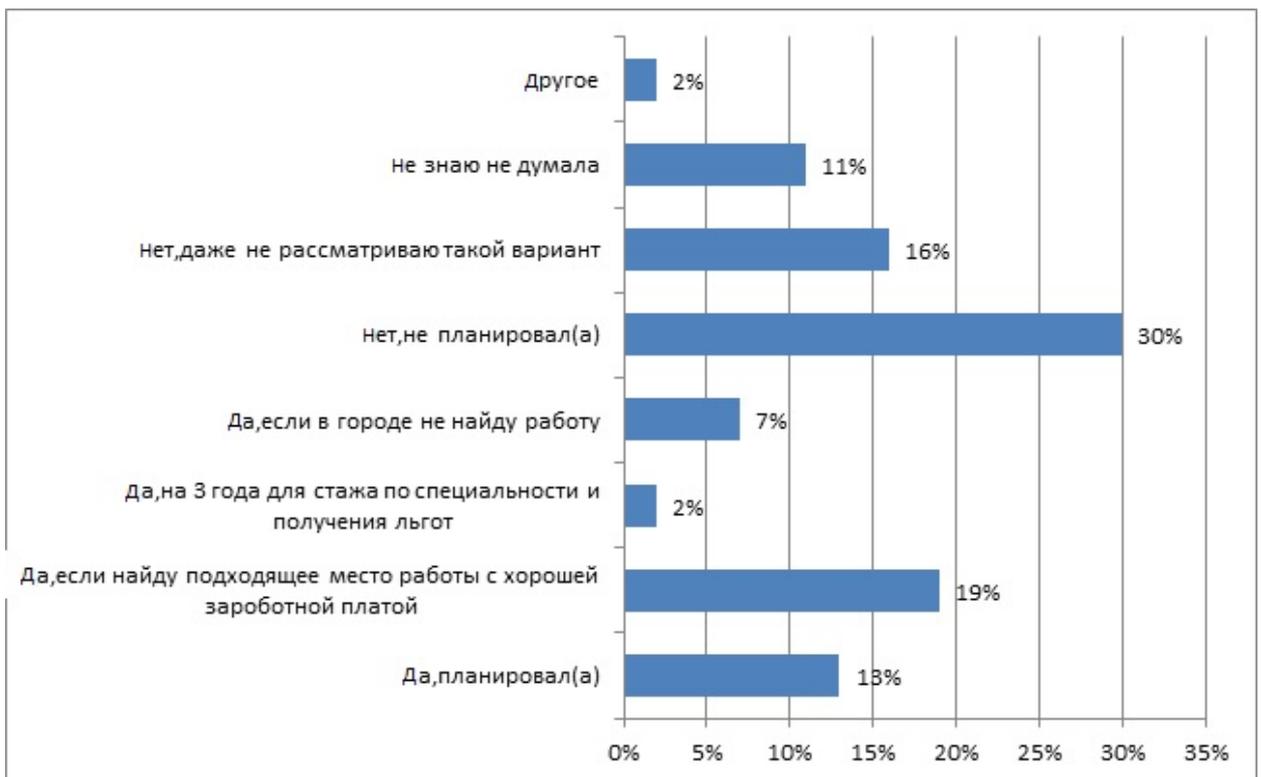


Рисунок 17 – Распределение ответов на вопрос «Планируете ли Вы после окончания учебы работать на селе?»

Для большинства студентов-выпускников стимулом для трудоустройства на селе являются комфортные условия проживания и высокий уровень ежемесячной заработной платы (рисунки 18 - 19). Подавляющее большинство ответов

свидетельствует о том, что предоставление молодым специалистам комфортно-го жилья и достаточно высокой заработной платы способны компенсировать недостаточное развитие социально-бытовых условий проживания в сельской местности.

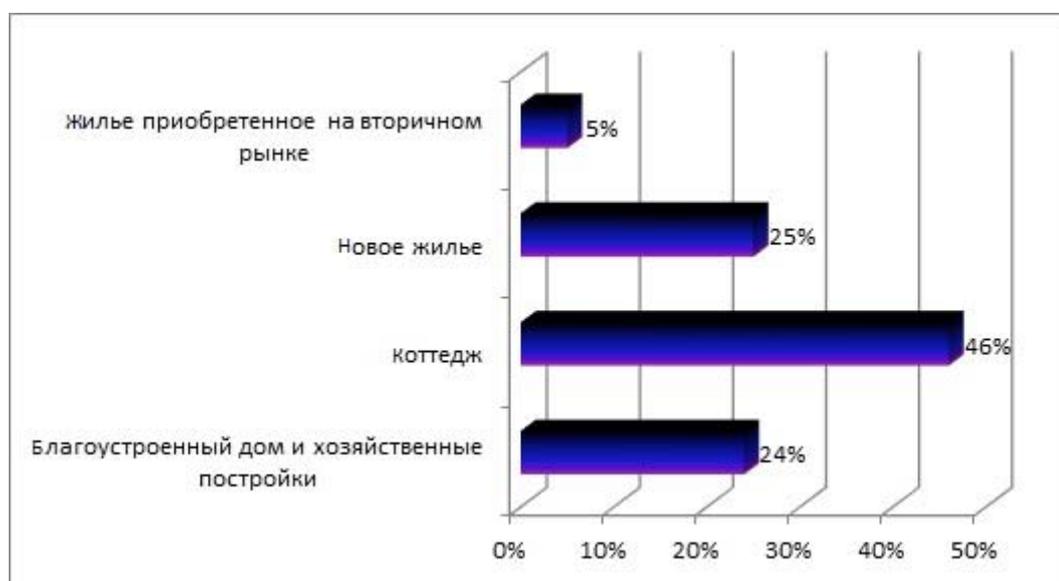


Рисунок18 – Распределение ответов на вопрос «Назовите Ваши желания, касающиеся жилья в селе?»

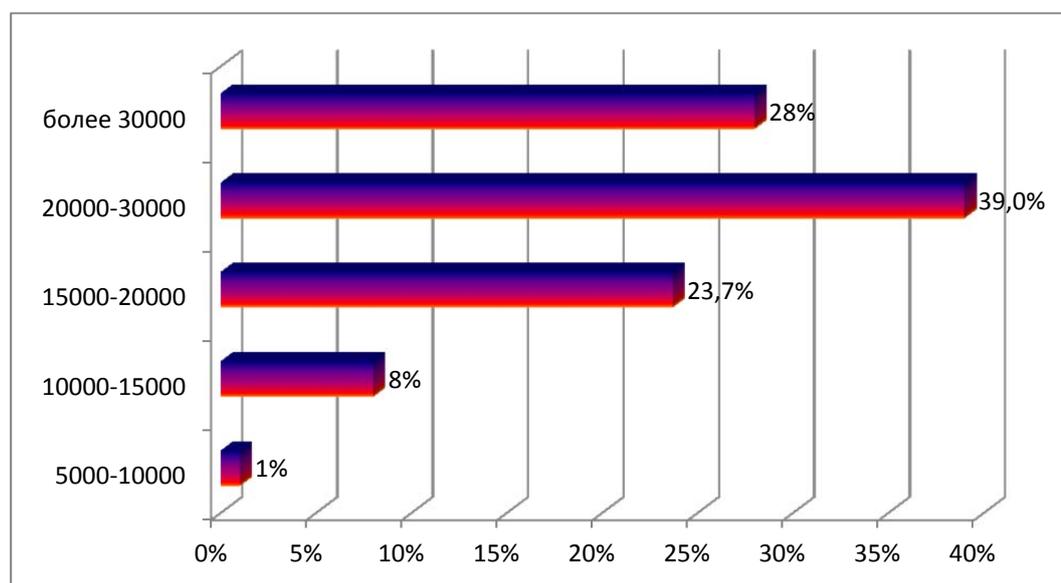


Рисунок 19 – Распределение ответов на вопрос «Какая заработная плата Вас устроила бы?»

Таким образом, в настоящее время более половины опрошенных студентов подтвердили несоответствие условий трудоустройства, предлагаемых рабо-

тодателями сельскохозяйственных предприятий, и ожиданий выпускников аграрных образовательных учреждений. В первую очередь это касается оплаты труда молодых специалистов: ожидания выпускников существенно не совпадают с действительностью.

Анализ результатов анкетирования выпускников по вопросу о эффективности форм поддержки выпускников и работодателей свидетельствует о том, что оценки, даваемые студентами, очень разнообразны. Большинство выпускников (31,9%) считает, что наиболее эффективной мерой является получение единовременной денежной выплаты в размере 100 тыс. руб. (было 75 тыс. руб.) в рамках Закона Саратовской области «О государственной поддержке кадрового потенциала агропромышленного комплекса Саратовской области» (рисунок 20).

22,8% студентов считают, что очень сложно оформить перечень требуемых документов, необходимых для получения единовременной денежной выплаты.



Рисунок 20 – Распределение ответов на вопрос «Какие существующие в настоящее время формы поддержки выпускников и работодателей наиболее эффективны?»

Таким образом, мнения большинства выпускников противоречивы: одни считают, что существующие меры поддержки молодых специалистов эффективны, другие – что данные меры доступны только единицам выпускников и поэтому неэффективны.

Одним из наиболее важных вопросов анкетирования студентов являлся вопрос «Какие кардинальные меры необходимы для балансирования сельского рынка труда молодых специалистов?». Для выявления наиболее значимых мер студентам было предложено 16 вариантов ответов, из которых можно было выбрать не более 5 (рисунок 21).

Ответы распределились следующим образом:

27% считают, что проблему балансирования сельского рынка труда можно решить с помощью обязательного распределения выпускников-бюджетников;

25% считают, что надо развивать программу строительства жилья для молодых специалистов;

23% – необходимо развитие социально-бытовой инфраструктуры на селе;

21% – представление отсрочки от армии;

19% – субсидии на выравнивание уровня жизни сельского населения;

18% – льготное налогообложение предприятий, трудоустроивших выпускников;

18% – необходимо планирование приема на обучение за счет бюджета в соответствии с заявками региональных и муниципальных органов власти (госзаказ на обучение);

17% – считают, что необходимо разработать и реализовать новую комплексную целевую программу «О государственной поддержке руководителей и молодых специалистов сельскохозяйственных организаций Саратовской области»;

11% – переход на целевую подготовку;

10% – необходима поддержка несельскохозяйственной деятельности на селе;

8% – считают, что молодежи необходимы пропаганда нового образа жизни и патриотическое воспитание;

6% – полагают, что проблема не может быть решена известными на данный момент методами;

5% – сокращение бюджетных мест в вузах;

5% – сокращение количества аграрных вузов;

5% – другое.

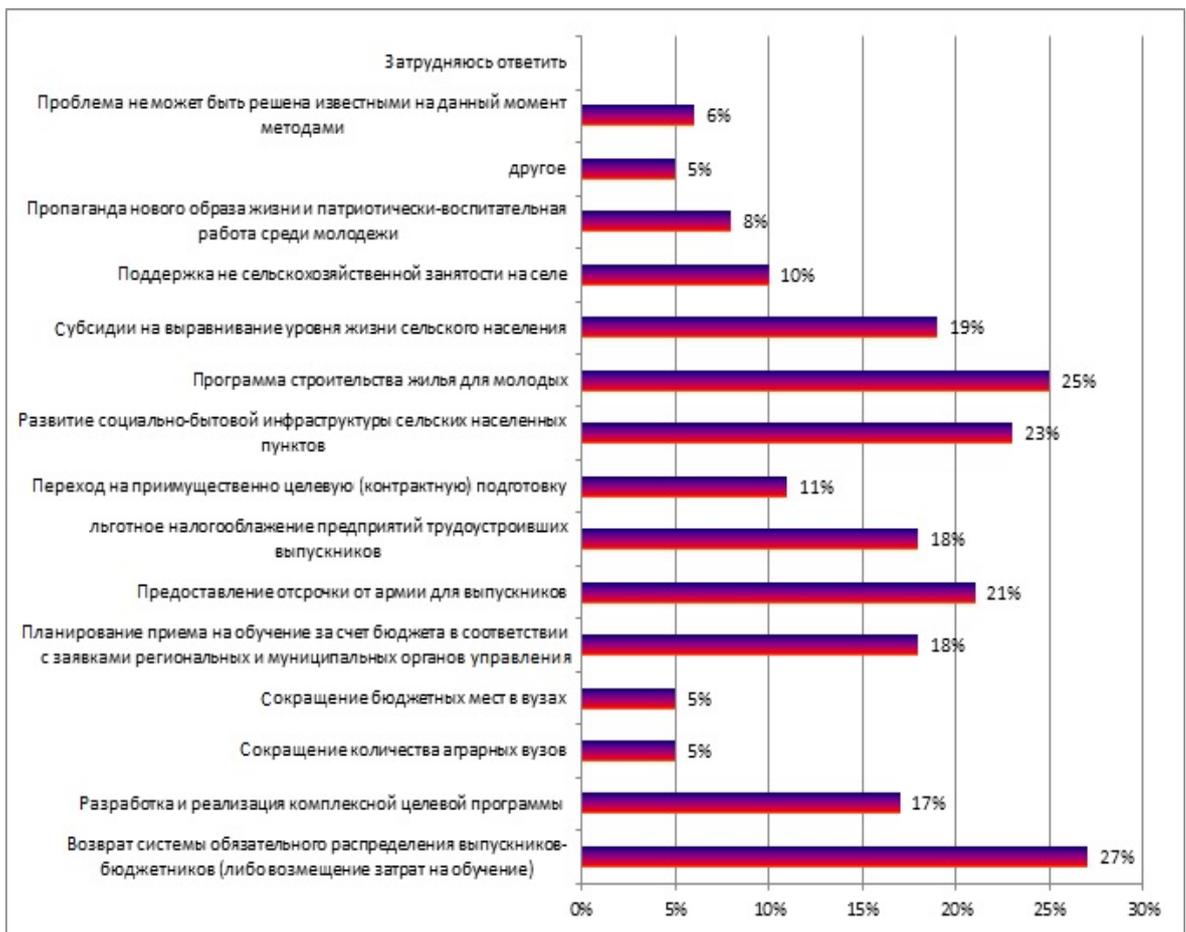


Рисунок 21 – «Какие кардинальные меры необходимы для балансирования сельского рынка труда молодых специалистов?»

Таким образом, полученные результаты свидетельствуют о том, что наиболее значимой мерой, по мнению выпускников, является возврат системы обязательного распределения выпускников-бюджетников. В процессе проведенного анкетирования выявлено, что 27% выпускников поехали бы на село, если это было бы обязательное распределение и еще 16,8% поехали бы по обя-

зательному распределению «командой». В целом положительно по проблеме обязательного распределения выпускников высказалось 43,8% выпускников.

Большая доля выпускников (48%), считает успешной и эффективной программу «Социальное развитие села до 2020 года», в которой большое внимание уделено строительству жилья для молодых семей и специалистов, а также развитию социально-бытовой инфраструктуры сельских населенных пунктов.

Таким образом, можно сделать следующий вывод: выпускники специальности «Агрономия» (86 %) наиболее заинтересованы в трудоустройстве на селе, из них 29 % хотели бы организовать фермерское хозяйство. 69 % выпускников специальности «Механизация сельского хозяйства» также считают, возможным трудоустроиться на сельскохозяйственном предприятии, при этом наименьшая доля выпускников специальности «Экономика и управление АПК» (43 %) хотела бы работать на селе.

В исследованиях для выявления мнения работодателей по вопросу закрепления молодых специалистов на селе было проведено анкетирование руководителей сельскохозяйственных организаций, имеющих различные организационно-правовые формы (ООО, ЗАО, СХПК) и глав крестьянских (фермерских) хозяйств. Всего было опрошено 100 человек.

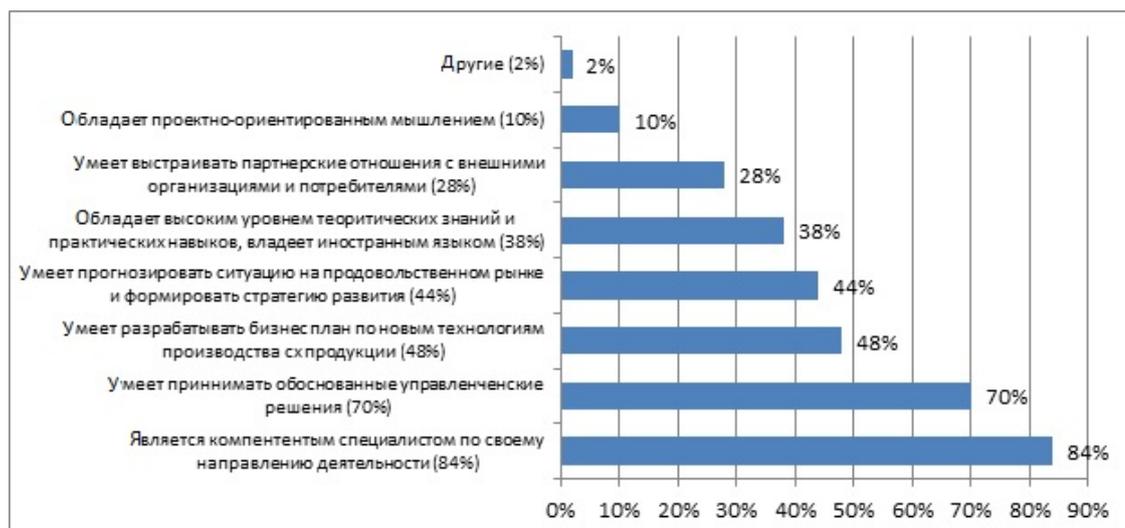


Рисунок 22 – «По каким критериям Вы оцениваете профессиональный уровень молодого специалиста?»

На вопрос «По каким критериям Вы оцениваете профессиональный уровень молодого специалиста?» 84 % опрошенных ответили, что они оценивают его по компетенции; 70 % - по умению принимать управленческие решения; 48 % - по умению разрабатывать бизнес-планы по новым технологиям производства сельскохозяйственной продукции; 44 % - по умению прогнозировать ситуацию на продовольственном рынке и в соответствии с этим формировать стратегию развития своего хозяйства и 38 % - обладать высоким уровнем теоретических знаний и практических навыков, а также владеть иностранным языком (рисунок 22).

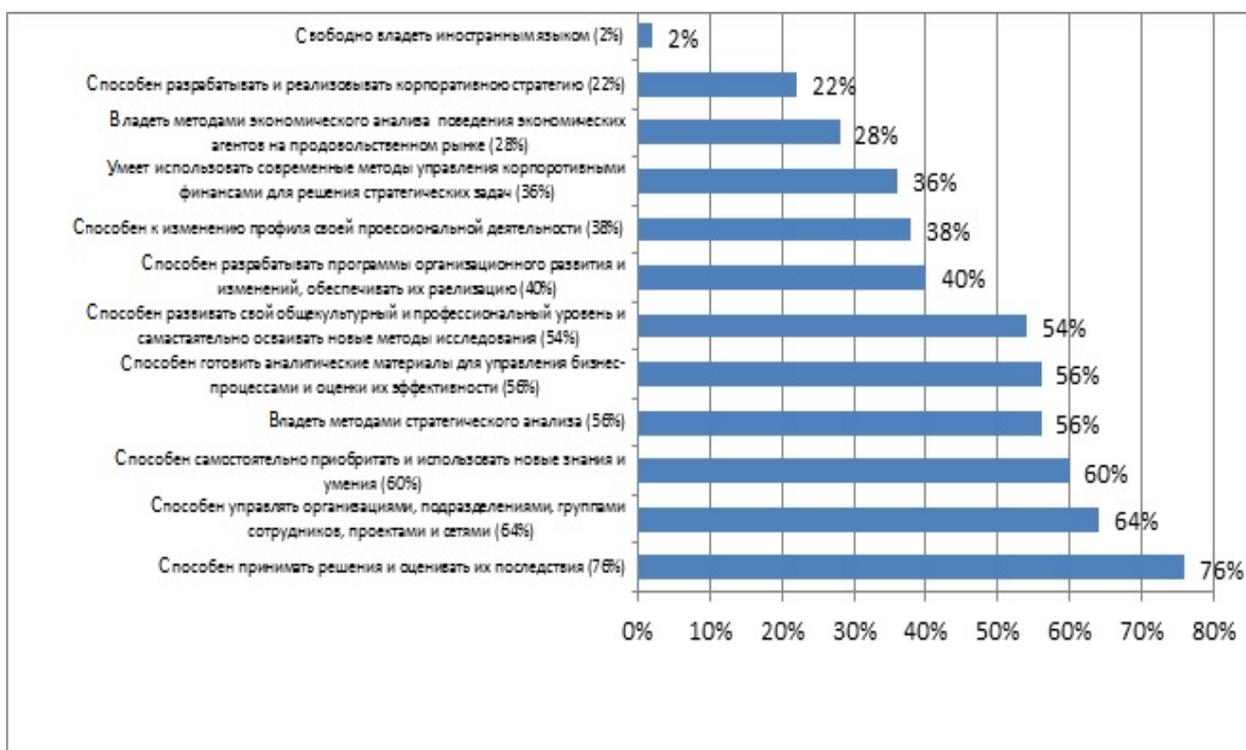


Рисунок 23 – «Какими компетенциями должен обладать современный молодой специалист?»

На вопрос «Какими компетенциями должен обладать современный молодой специалист» 76 % ответили, что он должен быть способен принимать решения и оценивать их последствия; 64 % - он должен обладать способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями; 60 % - способен самостоятельно приобретать и ис-

пользовать новые знания и умения; 56 % - владеть методами стратегического анализа и 54 % - способен развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы исследования (рисунок 23).

На вопрос, «Какие существующие в настоящее время формы поддержки выпускников и работодателей наиболее эффективны?» ответы распределились следующим образом (рисунок 24):

- 64 % респондентов ответили, ежемесячные доплаты к заработной плате в размере 2-3 минимальных оплат труда;
- 56 % - софинансирование строительства (приобретения) жилья;
- 54 % - единовременные выплаты (подъемные);
- 42 % - субсидирование процентной ставки по кредитам на строительство жилья;
- 26 %- ежегодную прогрессивную выплату.

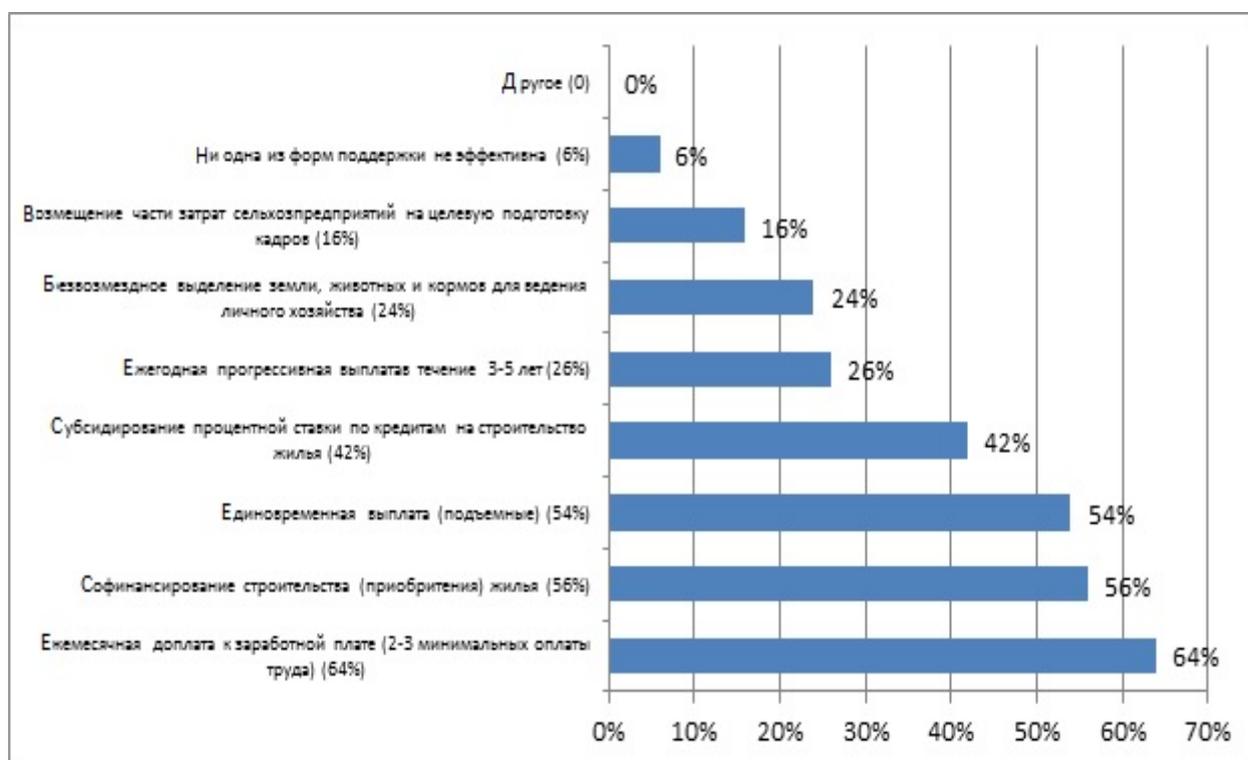


Рисунок 24 – «Какие существующие в настоящее время формы поддержки выпускников и работодателей наиболее эффективны?»

На вопрос «Насколько часты нарушения контрактов выпускниками и работодателями» большая доля респондентов (60 %) ответила, что нарушений нет, 16 % - имеют место единичные случаи со стороны выпускников (рисунок 25).



Рисунок 25 – «Насколько часты нарушения контрактов выпускниками и работодателями?»

Распределение ответов на вопрос о кардинальных мерах необходимых для балансирования сельского рынка труда молодых специалистов представлено на рисунке 26.

На вопрос «Какие кардинальные меры необходимы для балансирования сельского рынка труда молодых специалистов?» большая часть респондентов (62 %) за возврат системы обязательного распределения выпускников - бюджетников; 56 % - за разработку и реализацию комплексной программы по закреплению молодых специалистов и реализацию программы по строительству жилья для молодых специалистов; 38 % - за развитие социально-бытовой инфраструктуры сельских населенных пунктов; 32 % - за льготное налогообложение предприятий, трудоустроивших выпускников.

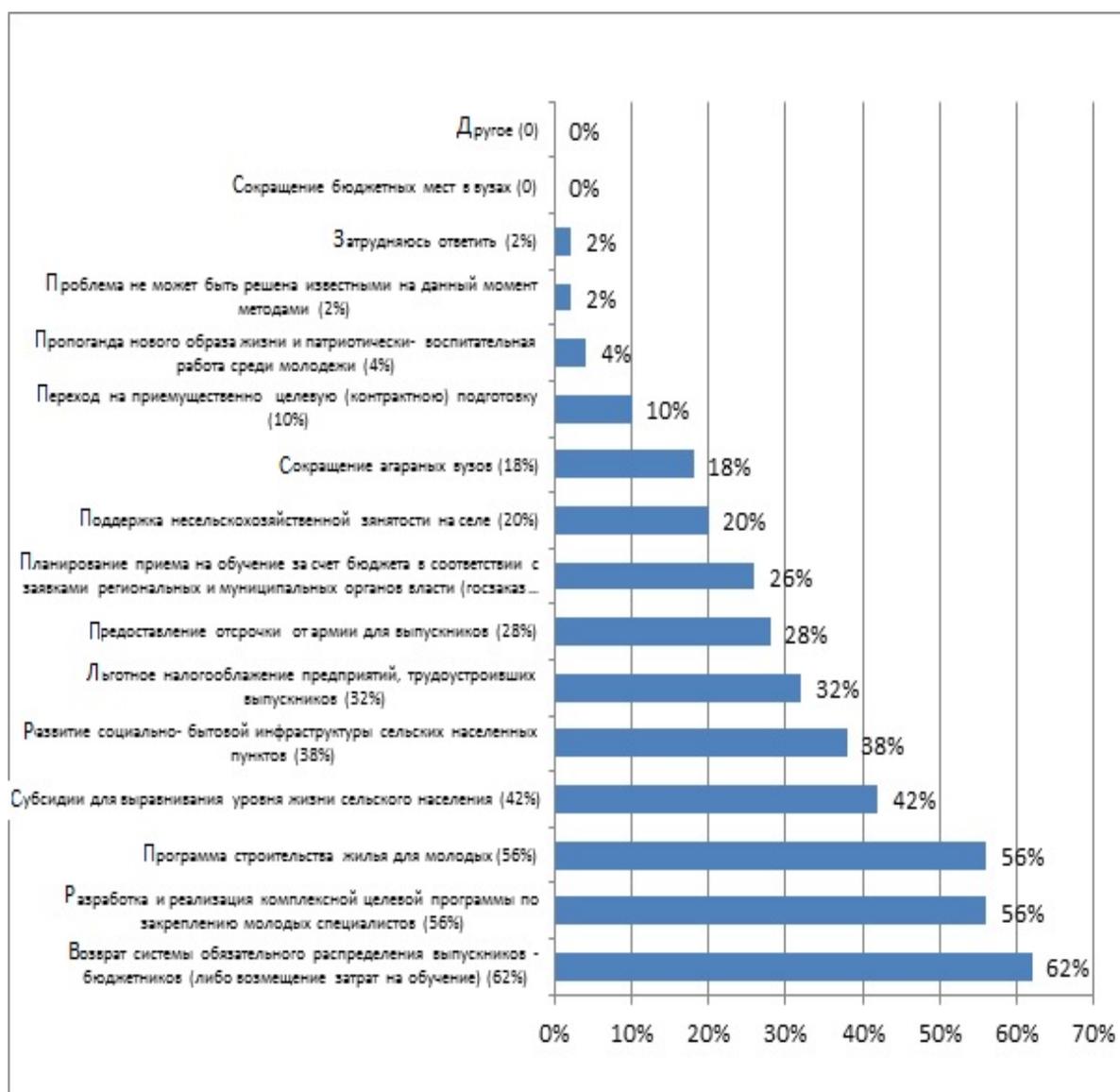


Рисунок 26 – «Какие кардинальные меры необходимы для балансирования сельского рынка труда молодых специалистов?»

На вопрос «Ваша организация может принять участие в софинансировании при строительстве жилья для молодого специалиста, работающего по контракту в Вашей организации?» и большинство респондентов (58 %) ответило отрицательно и 34 % положительно (рисунок 27).

Превалирование отрицательных ответов над положительными объясняется тем, что финансовые возможности работодателей не позволяют в настоящее время им вкладывать денежные средства в софинансирование при строительстве жилья для молодого специалиста.

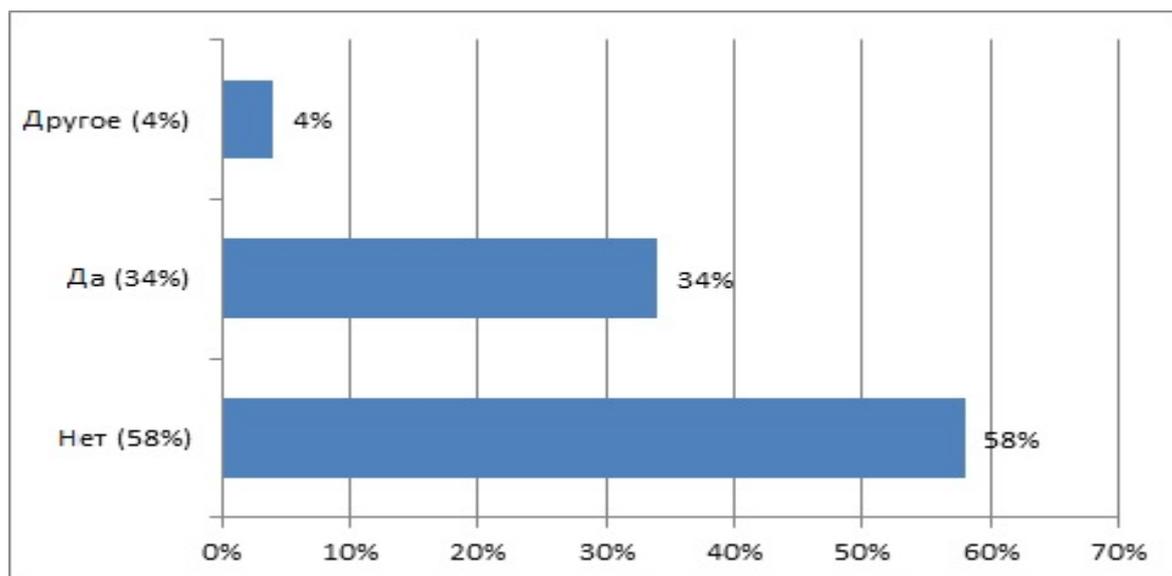


Рисунок 27 – «Ваша организация может принять участие в софинансировании при строительстве жилья для молодого специалиста, работающего по контракту в Вашей организации?»

На вопрос «Нуждается ли Ваша организация в специалистах с высшим образованием и по какому направлению?» 18 % респондентов ответили, что они нуждаются в зоотехниках, 14 % - в агрономах, 14 % - в инженерах, 14 % - в ветврачах, 12 % - в других специалистах, 10 % - в бухгалтерах, 8 % - в экономистах (рисунок 28).

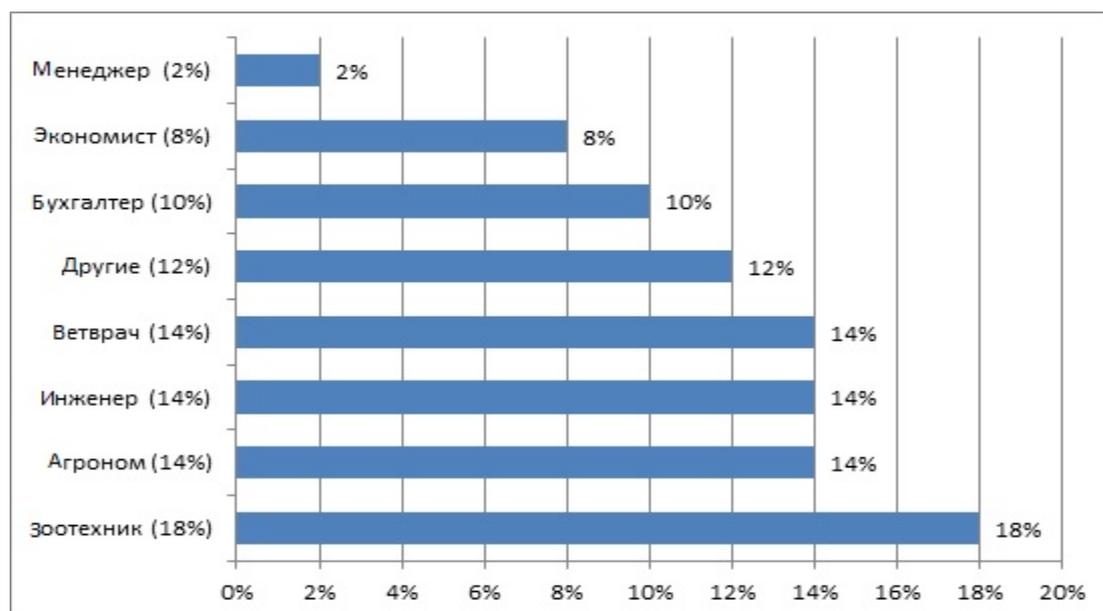


Рисунок 28 – «Нуждается ли Ваша организация в специалистах с высшим образованием и по какому направлению?»

На вопрос «Если Ваша организация нуждается в специалистах, то готовы ли Вы участвовать в разработке и реализации основной образовательной программы по соответствующему направлению подготовки?» утвердительно ответили 12 % опрошенных; 12 % - готовы выплачивать по договору студенту стипендию из средств предприятия, 32 % респондентов могут принимать студентов на практику, которые обучаются от этих предприятий (рисунок 29).



Рисунок 29 – «Если Ваша организация нуждается в специалистах, то готовы ли Вы участвовать в разработке основной образовательной программы?»

Анализируя мнения работодателей по вопросу закрепления молодых специалистов в АПК можно отметить следующее:

- во-первых, специалисты производства хотели бы принять на работу компетентного выпускника, умеющего принимать обоснованные управленческие решения;
- во-вторых, представители производства считают, что государственная поддержка молодых специалистов должна осуществляться комплексно (единовременная выплата должна сочетаться с ежемесячной доплатой);
- в-третьих, большинство работодателей рекомендует вернуть систему обязательного распределения выпускников (бюджетников);
- в-четвертых, многие работодатели не хотят вкладывать свои средства в подготовку специалистов.

В исследованиях была проанализирована динамика кадрового потенциала в сельскохозяйственных организациях муниципальных районов Саратовской области (таблицы 12 - 13).

Таблица 12 - Численность, состав и движение работников замещающих должности руководителей и специалистов сельскохоззяйственных организаций районов Саратовской области за 2012 год

Районы	Количество штатных единиц	Фактически работает, чел.		Из числа фактически работающих						Принято на работу		Уволено с работы	
		Всего	в том числе женщин	имеют профессиональное образование		не имеют высшего или среднего профессионального образования		лица в возрасте		Всего	из них молодых специалистов		
				высшее	среднее	в т.ч. обучается по заочной или вечерней формам	всего	до 30 лет	старше: 51 л.-жен. 60 л.-муж.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Алтайский	49	48	19	20	20	8	0	2	10	3	1	0	2
Ардакский	149	146	80	42	61	43	3	18	0	0	8	0	10
Аткарский	87	87	47	39	35	13	0	8	8	0	6	0	1
Базарно-Карабулакский	235	233	117	129	104	0	0	19	10	50	0	6	0
Балаковский	244	230	105	108	101	21	2	24	17	6	38	0	46
Балтайский	108	101	14	66	34	1	0	9	2	0	21	0	11
Балашовский	261	232	112	123	80	29	2	25	21	30	41	4	26
Вольский	111	88	47	34	52	2	0	14	10	7	18	0	16
Воскресенский	62	54	9	19	26	0	0	10	1	0	0	0	1
Дергачевский	252	252	100	113	76	63	1	24	30	0	12	0	15
Духовницкий	122	122	36	72	41	9	0	20	1	0	0	0	0
Екатериновский	224	218	103	85	107	26	5	22	15	5	9	3	4
Ершовский	336	333	126	134	161	38	3	23	37	0	30		98
Ивантеевский	105	105	41	43	49	13	0	4	8	22	12	1	14
Калининский	369	363	167	117	163	83	2	49	22		38	2	13

Окончание таблицы 12

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Красноармейский	112	107	44	47	48	12	0	10	15	2	13	1	11
Краснокутский	218	218	81	89	123	6	1	21	3	3	5	2	9
Краснопартизанский	12	12	0	9	3	0	0	0	2	0	0	0	0
Лысогорский	77	77	46	27	47	3	0	2	6	0	3	0	2
Марковский	415	385	198	200	166	19	4	59	25	0	51	2	41
Новобураский	132	134	47	57	59	14	0	13	11	1	7	4	4
Новоузенский	184	183	60	84	98	1	0	2	18	0	9	0	8
Озинский	42	42	15	19	18	5	0	4	9	0	0	0	0
Перелобский	166	166	47	77	66	4	4	28	10	1	20	1	15
Петровский	187	176	95	87	62	27	0	20	22	0	0	0	0
Питерский	19	19	9	10	6	3	0	2	1	0	0	0	2
Пугачевский	368	368	144	189	117	62	7	32	28	2	23	5	4
Ровенский	45	40	17	18	18	4	1	0	1	0	4	0	9
Советский	44	44	24	15	15	14	44	0	0	0	2	0	1
Татищевский	320	296	166	193	76	27	7	61	38	2	76	2	37
Турковский	47	47	20	25	21	1	0	1	4	1	1	0	0
Федоровский	109	109	49	31	78	0	0	7	9	0	8	0	5
Хвалынский	93	89	38	39	44	6	2	5	8	0	7	0	7
Всего по области	5304	5124	2223	2360	2175	557	88	538	402	135	463	33	457

Таблица 13 – Численность, состав и движение работников замещающих должности руководителей и специалистов сельскохоззяйственных организаций районов Саратовской области за 2013 год

Районы	Количество штатных единиц	Фактически работает, чел.		имеют профессиональное образование				Из числа фактически работающих				Принято на работу		Уволено с работы
		Всего	в том числе женщины	высшее	среднее	всего	не имеют высшего или среднего профессионального образования		лица в возрасте		Повысили квалификацию в отчетном году в системе дополнительного профессионального образования	из них молодых специалистов	Всего	
							до 30 лет		старше: 55 л.-жен. 60 л.-муж.					
							в т.ч. обучается по заочной или вечерней формам							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
Алтайский	45	42	14	17	21	4	0	5	3	1	1		4	
Ардакский	149	145	80	36	66	43	3	18	0	0	8	0	10	
Аткарский	77	77	40	36	32	9	1	5	8	0	1	0	5	
Базарно-Карабулакский	145	145	48	124	21	0	0	0	9	48	0	0	0	
Балаковский	301	296	162	172	124	0	0	38	40	6	37	0	23	
Балашовский	278	247	111	116	92	39	1	21	26	26	21	0	23	
Вольский	107	80	43	31	47	2	0	14	14	2	8	0	16	
Воскресенский	76	81	15	35	43	3	1	10	6	0	3	0	2	
Дергачевский	229	229	88	107	71	51	1	22	31	6	15	1	11	
Духовницкий	119	119	36	68	41	10	0	20	1	0	0	0	0	
Екатериновский	221	215	99	85	105	25	5	22	14	3	4	2	7	
Ершовский	337	334	126	136	156	42	3	23	37	0	30		98	
Ивантеевский	108	108	39	50	46	12	0	4	9	24	12	1	11	
Калининский	383	374	175	127	192	55	2	38	20	6	34	0	24	

## Окончание таблицы 13

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Красноармейский	104	91	39	36	43	12	0	11	11	2	11	0	27
Краснокутский	218	218	81	90	122	6	1	21	3	3	5	2	9
Краснопартизанский	12	12	4	8	4	0	0	0	2	0	0	0	0
Лысогорский	57	57	34	23	31	3	0	6	5	0	4		1
Марковский	414	381	164	185	177	19	0	53	23	0	41	5	36
Новобурасский	105	100	36	46	50	4	0	10	12	0	8	1	11
Новоузенский	169	169	60	80	88	1	0	2	18	0	10	0	8
Перелобский	251	251	100	125	134	6	4	97	17	2	29	2	17
Петровский	190	182	94	89	65	28	-	19	25	0	8	0	2
Пугачевский	332	331	130	144	161	26	0	23	9	17	39	4	14
Ровенский	45	40	17	18	18	4	1		1	0	4	0	9
Советский	46	46	24	22	13	11	0	2	0	0	2	0	0
Татищевский	340	293	156	197	71	25	7	54	30	1	63	0	30
Турковский	47	47	20	25	21	1	0	1	4	1	1	0	0
Федоровский	114	114	51	35	59	20	0	4	7	0	7	0	2
Хвалынский	90	86	39	41	39	6	2	5	8	0	5	0	6
Энгельский	312	288	144	165	101	22	2	47	27	2	60	1	46
Всего по области	5421	5198	2269	2469	2254	489	34	595	420	150	461	19	452

В процессе исследований установлено, что в среднем по указанному региону в 2012-2013 гг. уровень укомплектованности руководителей и специалистов в сельскохозяйственных организациях составляет 96 %. Практически во многих районах количество работающих специалистов и руководителей полностью совпадает с количеством штатных единиц, то есть укомплектованность полная (Аткарский, Базарно-Карабулакский, Дергачевский, Духовницкий, Краснопартизанский, Перелюбский, Ивантеевский, Краснокутский районы). В то же время в ряде районов Саратовской области наблюдаются небольшие расхождения от 2-21% в 2012 г. до 2 до 25% в 2013 г. Самое большое расхождение указанного показателя отмечалось в 2012 и в 2013 гг. в Вольском районе. Здесь требуется наибольшее количество руководителей и специалистов сельскохозяйственного профиля. Можно сделать вывод, что в данном районе не созданы соответствующие бытовые условия для молодых специалистов.

В наших исследованиях был также изучен образовательный уровень руководителей и специалистов в сельскохозяйственных организациях районов Саратовской области. В результате нами было выявлено, что среди руководителей и специалистов, работающих в сельскохозяйственных организациях Саратовской области, высшее профессиональное образование имеют 46-48 %, а среднее профессиональное образование 42 - 43 %, не имеют профессионального образования 9–11 %.

Таким образом, исследование процесса воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве [17] показало, что рынок труда молодых специалистов не сбалансирован. Наблюдается дисбаланс предпочтений работодателей и студентов по зарплате и уровню развития соцкультбыта. Отмечен низкий показатель участия молодых специалистов в региональных программах закрепления на селе. Выявлены ключевые направления аграрных вузов страны по трудоустройству молодых специалистов (информационное обеспечение специалистов, командообразование, организация встреч с работодателями).

По результатам анкетирования было выявлено, что наиболее позитивное мнение в отношении трудоустройства на селе имеет место у выпускников специальности «Агрономия» (86 %), среднее положение занимают выпускники специальности «Механизация сельского хозяйства» (69 %) и самая наименьшая доля приходится на выпускников специальности «Экономика и управление» (43 %). По оценке работодателей, наиболее эффективными формами поддержки выпускников, желающих трудоустроиться на селе, являются: ежемесячные доплаты к заработной плате в размере 2–3 минимальных оплат труда; софинансирование строительства (приобретения) жилья; единовременные выплаты (подъемные) и субсидирование процентной ставки по кредитам на строительство жилья. По мнению 2/3 работодателей наиболее кардинальными мерами по решению проблемы по трудоустройству являются: возврат системы обязательного распределения (62 %); разработка и реализация комплексной программы по закреплению молодых специалистов на селе и строительства жилья для молодых специалистов (56 %) и развитие социальной бытовой инфраструктуры сельских территорий (38 %).

В исследованиях были выявлены следующие негативные тенденции у работодателей: нежелание принимать участие в софинансировании строительства жилья для молодого специалиста, работающего по контракту в их организации (58 %), и полный отказ от вложения денег в подготовку специалистов для своей организации.

Изучение образовательного уровня руководителей и специалистов в сельскохозяйственных организациях Саратовской области свидетельствует о том, что из них меньше половины (46-48 %) имеет высшее профессиональное образование, среднее – 42-43 % и 9–11 % не имеют профессионального образования.

Следовательно, приведенные качественные характеристики по образовательному уровню подтверждают, что в Саратовской области имеет место тенденция снижения образовательного уровня руководителей и специалистов.

## **2.2. Существующие меры поддержки по закреплению молодых специалистов в аграрном секторе экономики регионов Российской Федерации**

В исследовании проведено изучение нормативно-правовых документов федерального и регионального уровней и опыта субъектов РФ по закреплению молодых специалистов на селе. В целом, в стране сформирована определенная правовая база, в частности приняты и реализуются ряд целевых программ, имеющих прямое отношение к указанному вопросу [18, 21].

Так, в Ленинградской области в соответствии с областным законом «О развитии сельского хозяйства в Ленинградской области» от 12 декабря 2007 года № 177-оз определены основные направления государственной поддержки развития сельского хозяйства и сельских территорий Ленинградской области, которая включает в себя государственную поддержку развития сельского хозяйства и сельских территорий за счет средств федерального и областного бюджета. Государственная поддержка за счет средств федерального бюджета осуществляется в соответствии с действующим федеральным законодательством, в том числе Бюджетным кодексом Российской Федерации. Государственная поддержка за счет средств областного бюджета проводится в целях реализации направлений и в соответствии с региональной программой развития сельского хозяйства в регионе. Постановлением Правительства Ленинградской области от 18.06.2013 г. №167 установлена ежегодная денежная выплата в размере 92 954 руб. [124].

Основными направлениями государственной поддержки являются:

1) направления, способствующие переходу сельского хозяйства Ленинградской области на преимущественно инновационный путь развития, в том числе:

а) содействие развитию системы лизинга сельскохозяйственной техники и оборудования, а также племенного высокопродуктивного скота и птицы;

б) поддержка кредитования сельскохозяйственных товаропроизводителей;

в) научное обеспечение развития сельского хозяйства в регионе;

г) проведение семинаров, конкурсов, обеспечение участия сельскохозяйственных товаропроизводителей в выставках, ярмарках, в том числе международных и т.д.

Чтобы поддержать молодежь, готовую «закрепиться» на селе, органы управления АПК Волгоградской области помогают выпускникам сельских школ поступить в вуз по целевому набору.

В указанном регионе действует закон «О государственной поддержке руководителей и молодых специалистов сельскохозяйственных организаций Волгоградской области», согласно которому молодым специалистам, работающим в сельскохозяйственных организациях, в течение двух лет выплачивается ежемесячная доплата к заработной плате 7800 руб. Сейчас господдержку получают около 150 молодых специалистов. Действует Государственная программа Волгоградской области «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014-2017 годы и на переход до 2020 года».

Самым большим «подарком» министерства сельского хозяйства региона лучшим выпускникам вуза стали сертификаты на жилье и направления на трудоустройство.

В Воронежской области в последние годы проводится масштабная социальная политика, особенно в рамках региональной целевой программы «Социальное развитие села до 2020 года». Ее реализация в течение 10 лет позволила

создать реальные предпосылки для укрепления производственного и инфраструктурного потенциала сельских поселений, развития их экономики, повышения занятости и доходов сельского населения, улучшения их жилищных условий и в целом социальной среды обитания.

За указанный период построено и приобретено 212,9 тыс. м<sup>2</sup> в сельской местности, в том числе 100,8 тыс. для молодых семей и молодых специалистов. Такие темпы решения острейшей социальной проблемы в регионе позволили улучшить жилищные условия 2519 сельским семьям, в том числе 1297 молодым специалистам.

В Саратовской области также выполняются законодательные меры по закреплению молодых специалистов в сельской местности. Одной из них является финансовая поддержка, оказываемая по направлению «Кадровое обеспечение отрасли» в рамках Областной целевой программы «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия в Саратовской области на 2014-2020 годы». Всего за 2009-2011 гг. около 300 специалистов получили «подъемные», из них большинство (284 человека) «закрепились» и продолжают работать в сельскохозяйственных организациях области [18, 22].

Действенной мерой по закреплению молодых кадров на селе является обеспечение жильем. За последние пять лет в рамках реализации программы «Социальное развитие села до 2020 года» свои жилищные условия улучшили более 2 тыс. молодых семей, в том числе 624 молодых специалистов. В данной Программе, наряду со специалистами АПК участвуют работники социальной сферы (учителя, врачи, работники культуры). Доля работников агропромышленного комплекса от общего числа участников программы составляет около 50 %.

Эффективность оказываемых мер государственной поддержки доказывает тенденция снижения числа вакансий на сельхозпредприятиях области. Обес-

печенность в целом отрасли АПК специалистами на начало 2011 г. выше уровня 2006 г. на 6 п.п. и составляет на сегодняшний день 96 %.

В качестве первоочередных мер по реализации стратегии должно стать законодательное регулирование вопросов развития отрасли, в их числе и кадровой политики. Поэтому министерством сельского хозяйства области проводится работа по разработке и принятию законодательных актов о государственной поддержке кадрового потенциала и организаций агропромышленного комплекса области, обеспечивающих прохождение учебной и производственной практики учащихся образовательных учреждений.

Как показывает опыт ряда регионов РФ, реализуемые меры на основании нормативно-правовой базы позволили значительно улучшить ситуацию с обеспечением предприятий и организаций районов области молодыми кадрами, но данная тенденция наблюдается, к сожалению, не во всех регионах [124].

Помимо федеральных программ, предусматривающих выплату подъемных и обеспечение жильем молодого специалиста в сельской местности, необходимы мероприятия, стимулирующие сельскохозяйственных товаропроизводителей, участвующих в подготовке кадров для села. При проведении исследований было выявлено, что в субъектах РФ существуют различные подходы и в данном направлении.

Одной из основных мер по экономическому стимулированию сельских товаропроизводителей должна стать система мер по совершенствованию налогового регулирования, которая направлена на решение следующих задач:

- стимулирование увеличения объема производства сельскохозяйственной продукции;
- достижение эквивалентности обмена между сельским хозяйством и промышленностью для поддержки доходов сельскохозяйственных товаропроизводителей на уровне, позволяющем вести расширенное воспроизводство; по-

вышение уровня доходов работников сельского хозяйства и закрепление молодых специалистов на селе;

- стимулирование развития агропромышленного производства, конкуренции на агропродовольственных рынках; ограничение монополизма в сфере производства промышленных средств производства и переработки сельскохозяйственного сырья; защита отечественных товаропроизводителей.

При решении поставленных задач необходимо учитывать особенности системы налогообложения аграрных товаропроизводителей, представленные на рисунке 30.

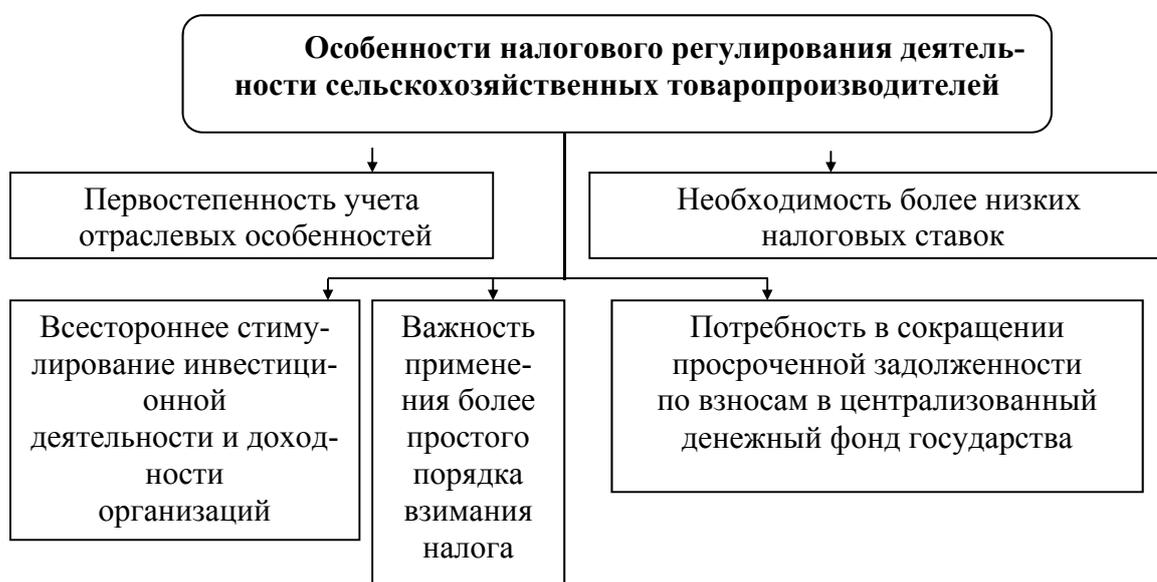


Рисунок 30 - Особенности налогового регулирования деятельности сельскохозяйственных товаропроизводителей

По нашему мнению, было бы целесообразно использовать зарубежный опыт дотирования сельскохозяйственного производства путем установления более низкой ставки НДС на сельскохозяйственную продукцию, а разницу принять к возмещению из бюджета в счет погашения обязательств по другим налогам и сборам.

С учетом сезонности производства сельскохозяйственной продукции необходимо законодательно закрепить календарный год в качестве налогового периода без использования отчетных периодов по основным налогам, уплачиваемым сель-

скохозяйственными производителями. Перенос момента исполнения обязательств по налогу на прибыль организаций, единому сельскохозяйственному налогу, налогу на имущество организаций, а также налогу на добавленную стоимость сельскохозяйственными производителями, деятельность которых носит сезонный характер, на конец календарного года позволит значительно повысить финансовую устойчивость как отдельных экономических субъектов, так и отрасли в целом и позволит сократить отвлечение собственных оборотных средств на закупку материальных ценностей, необходимых для проведения сельскохозяйственных работ.

Необходимо оказывать помощь сельскохозяйственным товаропроизводителям в переподготовке специалистов для сельского хозяйства [1, 17].

Целями осуществления мероприятий по переподготовке специалистов для сельского хозяйства являются расширение доступа сельскохозяйственных товаропроизводителей и сельского населения к консультационным услугам, а также повышение качества переподготовки и квалификации специалистов для сельского хозяйства.

Для достижения поставленных задач необходимы:

совершенствование профессионального аграрного образования;

развитие целевой подготовки специалистов сельского хозяйства высшей и средней квалификации из числа сельской молодежи в сельскохозяйственных вузах и средних специальных учебных заведениях;

развитие дополнительного образования для руководителей, специалистов, кадров массовых профессий, работающих в сельскохозяйственном производстве;

организация отбора руководящих кадров на конкурсной основе;

повышение мотивации в закреплении квалифицированных кадров в сельской местности.

На наш взгляд, необходима эффективная государственная аграрная политика в отношении сельскохозяйственных товаропроизводителей основанная на: предоставлении льготного режима налогообложения сельскохозяйственных товаропроизводителей в соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации; проведении финансового оздоровления сельскохозяйственных товаропроизводителей в рамках Федерального закона «О финансовом оздоровлении сельскохозяйственных товаропроизводителей» и совершенствовании законодательной базы, касающейся финансового оздоровления, а также на развитии земельной ипотеки как важнейшего условия обеспечения доступа сельскохозяйственных товаропроизводителей к кредитным ресурсам.

С целью экономического стимулирования сельскохозяйственных товаропроизводителей необходимо осуществлять мероприятия по повышению доступности кредитов и повышению финансовой устойчивости сельскохозяйственных организаций и крестьянских (фермерских) хозяйств, включая индивидуальных предпринимателей.

Для достижения поставленной цели необходимо решить задачу привлечения кредитов коммерческих банков и займов сельскохозяйственных кредитных потребительских кооперативов сельскохозяйственными организациями и крестьянскими (фермерскими) хозяйствами, включая индивидуальных предпринимателей [2].

Кроме того, необходимо развитие кредитной кооперации и предоставление льготных кредитов. Так, например, в Оренбургской области целями осуществления мероприятий по повышению финансовой устойчивости малых форм хозяйствования на селе являются рост производства и объема реализации сельскохозяйственной продукции, производимой крестьянскими (фермерскими) и личными подсобными хозяйствами, повышение доходов сельского населения.

Для достижения указанных целей необходимо решить следующие задачи:

- обеспечить доступ личных подсобных хозяйств, крестьянских (фермерских) хозяйств и сельскохозяйственных потребительских кооперативов к кредитам;
- совершенствовать систему сельскохозяйственной кредитной кооперации;
- создать и развить сети сельскохозяйственных потребительских кооперативов по снабжению, сбыту и переработке сельскохозяйственной продукции;
- повысить уровень доходов сельского населения.

В целях экономического стимулирования целесообразно шире привлекать средства кредитных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации для оформления крестьянским (фермерским) хозяйствам, личным подсобным хозяйствам и сельскохозяйственным потребительским кооперативам и другим товаропроизводителям льготных кредитов.

Необходимо разработать и принять соответствующий закон по стимулированию сельскохозяйственных товаропроизводителей. Так, Новосибирским областным Советом депутатов совместно с областной администрацией был разработан и принят Закон «О государственной поддержке сельскохозяйственного производства», который должен обеспечить решение ряда важнейших задач в развитии сельского хозяйства.

Во-первых, он даст возможность вести техническое перевооружение сельскохозяйственного производства за счет средств областного бюджета, обеспечивая возмещение 30 % стоимости приобретенных технических средств и оборудования и части затрат на уплату процентов по полученным кредитам. Это позволит ежегодно на 10-15 % обеспечивать обновление технических средств сельскохозяйственного производства.

Во-вторых, появляется возможность привлечения средств областного бюджета на льготное кредитование инвестиционных проектов по строительству, реконструкции и модернизации животноводческих комплексов и ферм, органи-

зовать работу по обеспечению сельскохозяйственных товаропроизводителей племенным скотом, оригинальными и элитными семенами.

В-третьих, законом предусмотрены государственная поддержка профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов, работающих в сфере сельскохозяйственного производства, обучение студентов по целевому набору на основании контрактов. Это позволит повысить профессиональный уровень и квалификацию кадров, занятых в сельскохозяйственном производстве, а планируемые меры материального стимулирования молодых специалистов и руководителей сельскохозяйственного производства послужат действенным фактором по закреплению их на селе.

В-четвертых, меры по государственной поддержке социально-инженерного обустройства сельских территорий позволят решать задачи строительства жилья для специалистов, работающих в сельскохозяйственных организациях, вести ремонт и строительство систем водоснабжения, дорог.

В-пятых, закон предоставит широкие возможности по реформированию неплатежеспособных, убыточных сельскохозяйственных организаций путем создания на их базе новых, эффективно работающих организаций с привлечением инвестиций, компаний инвесторов, присоединения слабых к сильным хозяйствам.

В шестых, важной отличительной особенностью принятого закона является то, что он ряд полномочий по государственной поддержке сельскохозяйственных товаропроизводителей «передает» на уровень муниципальных районов. Подобная децентрализация мер государственной поддержки значительно повысит роль муниципальных образований в развитии сельского хозяйства на их территориях.

В седьмых, закон должен способствовать привлечению инвестиционных ресурсов в агропромышленный комплекс, росту доходов сельскохозяйственных то-

варопроизводителей за счет повышения эффективности сельскохозяйственного производства.

Таким образом, следует активнее реформировать неплатежеспособные, убыточные сельскохозяйственные организации путем создания на их базе новых, эффективно работающих, что позволит перейти к стратегии устойчивого развития всего сельскохозяйственного комплекса, приведет к повышению качества сельской жизни, создаст основы для повышения престижности проживания в сельской местности, привлечения и закрепления молодых кадров.

Следует обеспечить в равной степени право на получение государственной поддержки, как крупным сельскохозяйственным организациям, так и гражданам, ведущим личное подсобное хозяйство, крестьянским (фермерским) хозяйствам, сельскохозяйственным потребительским кооперативам, организациям и частным предпринимателям, предоставляющим услуги в сфере сельскохозяйственного производства [126].

В предстоящий период необходимо продолжить работу по совершенствованию законодательной базы в сфере аграрной политики, улучшению демографической ситуации в сельских поселениях, социальному развитию сибирских сел, повышению благосостояния сельского населения. Ряд вопросов в сфере сельскохозяйственного производства до сих пор остается неурегулированными на федеральном уровне, действующее законодательство не учитывает специфику жизни на селе.

Необходимы разработка и принятие системы нормативных актов на федеральном уровне, обеспечивающих правовое регулирование развития сельскохозяйственного производства и сельских территорий.

Прежде всего, имеется в виду принятие основополагающего Федерального закона «О развитии сельского хозяйства». Назрела необходимость увеличения объемов финансирования по государственной программе «Развитие сель-

ского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013 – 2020 годы».

На наш взгляд, одним из основных направлений экономического стимулирования сельскохозяйственных товаропроизводителей должно стать осуществление мероприятий по повышению доступности кредитов на основе повышения финансовой устойчивости сельскохозяйственных организаций и крестьянских (фермерских) хозяйств, включая индивидуальных предпринимателей, и организаций, осуществляющих первичную и последующую (промышленную) переработку сельскохозяйственной продукции.

Государственная поддержка будет осуществляться посредством предоставления субсидий за счет средств областного бюджета (без учета субсидий, поступивших из федерального бюджета) на возмещение части затрат на уплату процентов по кредитам, полученным сельскохозяйственными организациями, крестьянскими (фермерскими) хозяйствами, включая индивидуальных предпринимателей (за исключением крестьянских (фермерских) хозяйств, указанных в подразделе, касающемся развития малых форм хозяйствования на селе), и организациями независимо от организационно-правовой формы, осуществляющими первичную и последующую (промышленную) переработку сельскохозяйственной продукции, в российских кредитных организациях, и займам, полученным в сельскохозяйственных кредитных потребительских кооперативах, в размере одной третьей ставки рефинансирования (учетной ставки) Центрального банка Российской Федерации, действующей на дату заключения договора кредита (займа).

По указанным кредитам (займам), оформленным после 1 января 2010 г., возмещение части затрат на уплату процентов предполагается осуществлять в пределах одной второй, но не менее одной третьей ставки рефинансирования (учетной ставки) Центрального банка Российской Федерации, действующей на дату заключения договора кредита (займа). Субсидии на эти цели предполага-

ется предоставлять также за счет средств, поступивших из федерального бюджета.

Система мер по экономической поддержке сельскохозяйственных товаропроизводителей должна включать в себя следующие элементы (рисунок 31).

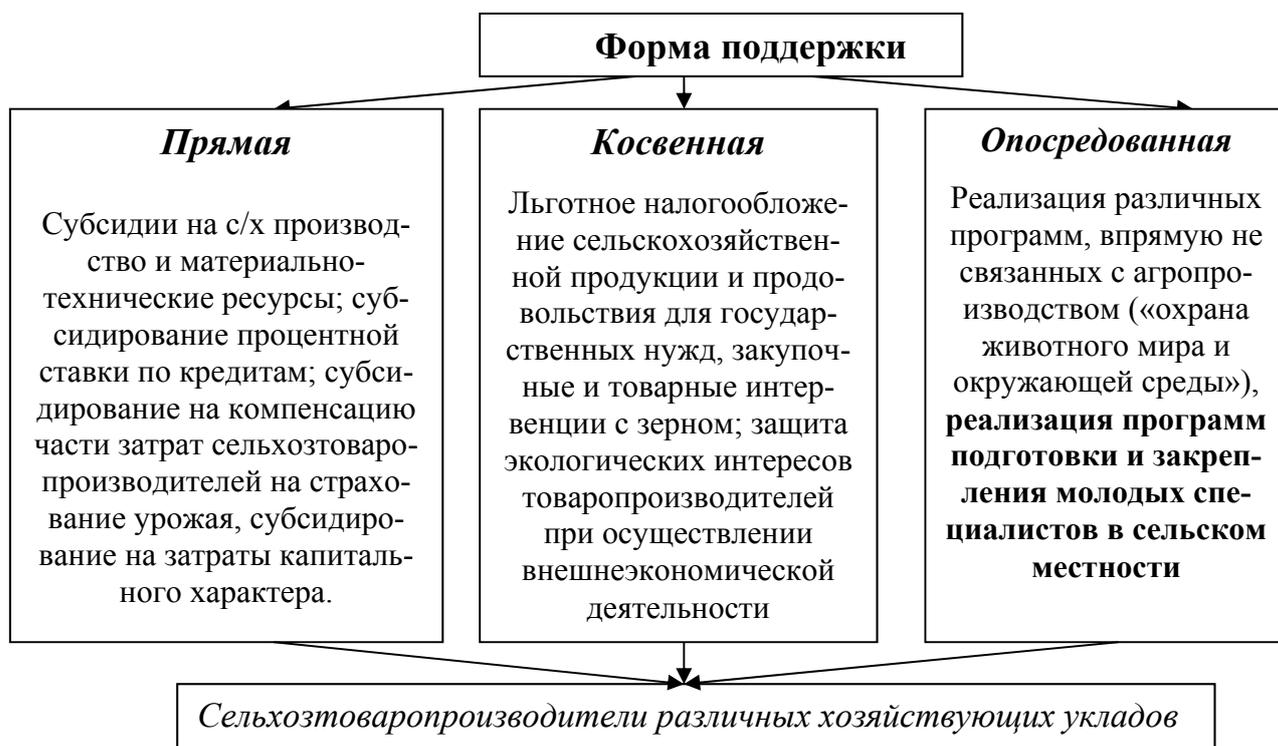


Рисунок 31- Элементы мер экономической поддержки сельскохозяйственных товаропроизводителей

Таким образом, в исследованиях установлено, что процесс регулирования воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве на стадии его использования осуществляется не повсеместно, не во всех регионах страны; отсутствует координация в этом направлении между федеральным и региональными уровнями исполнительной власти. Господдержка на закрепление молодых специалистов, повышение квалификации специалистов и мотивации работодателей не носит системного характера, поэтому ее эффективность недостаточно высокая.

**ГЛАВА 3.**  
**НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА**  
**МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СИСТЕМЕ ВОСПРОИЗВОДСТВА**  
**ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В АГРАРНОМ СЕКТОРЕ**  
**РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**3.1. Факторы, определяющие динамику и качество человеческого капитала в аграрном секторе Российской Федерации**

Формирование конкурентоспособного агропромышленного производства зависит от многих факторов: технологических и природно-экономических факторов, стимулирования, организации и труда и человеческого капитала. Причем на наш взгляд, как и все остальные факторы, фактор человеческого капитала должен не в меньшей степени соответствовать требованиям конкуренции, Вопросы конкурентоспособности человеческого капитала - предмет многочисленных исследований ученых [9, 20, 27]. В то же время указанные вопросы остаются мало разработанными в методологическом и практическом плане, о чем свидетельствует состояние рабочей силы на современном этапе развития аграрного сектора экономики. В настоящее время в сельском хозяйстве нашей страны конкурентоспособное производство все еще на стадии формирования.

Слабая динамика повышения конкурентоспособного сельскохозяйственного производства объясняется также и ухудшением воспроизводства человеческого капитала, то есть дефицитом на селе людей, трудолюбивых и ведущих здоровый образ жизни и, главное, профессионально подготовленных [51, 58].

Под конкурентоспособностью человеческого капитала следует понимать не только обладание человеком совокупностью физических и духовных способностей, но и обладание творческими и предпринимательскими способностями, умение работать в условиях жесткой конкуренции, добиваться формирования

конкурентоспособности (как продукции, так и предприятий) не только на местном, но и национальном, и на мировом рынке.

Одним из показателей конкурентоспособности человеческого капитала является умение человека производить конкурентоспособную продукцию, пользующуюся спросом на рынке, а также осуществлять управленческую, научную и сбытовую деятельность на уровне мировых требований. Этот подход к человеческому капиталу в условиях рыночного общества должен пронизывать всю систему его воспроизводства – от воспитания, обучения до подготовки и повышения квалификации.

Повышение конкурентоспособности человеческого капитала предполагает решение и еще одного фундаментального вопроса – создания высокоэффективной системы материальной и моральной мотивации деятельности всех участников производственной деятельности. Низкий уровень оплаты труда сужает внутренний спрос, ослабляет трудовые мотивации человека, снижает стимулы роста производительности труда. Не заинтересованный работник не может быть конкурентоспособным сам и не может иметь соответствующее производство - это объективное требование эффективной экономики.

Важным условием формирования и поддержания конкурентоспособного человеческого капитала в сельском хозяйстве является достижение полной занятости. Незанятость человека губительным образом действует на него. При этом теряются профессионализм, опыт, уверенность в труде и снижается его качество. Кроме того, снижается производительность труда, разрушается трудовой и интеллектуальный потенциал человека.

В этом случае, основополагающее значение, особенно для сельской занятости, приобретает государственное регулирование, задачами которого являются проведение активной политики сохранения и развития рабочих мест, разработка на федеральном и региональном уровнях программ содействия занятости, контроль за их реализацией [68].

Специфика сельского рынка труда зачастую не учитывается при его регулировании общим трудовым законодательством. Однако с ноября 2010 г. вступила в силу Концепция устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2020 г. Данный документ в некоторой степени затрагивает задачи регулирования занятости и рынка труда на селе, но в основном он сконцентрирован на устойчивом развитии сельских территорий, которое предполагает решение множества вопросов. Следовательно, рынок труда в России, и в частности его аграрная составляющая, не имеют документа, регулирующего его на среднесрочный период.

В исследованиях была собрана и проанализирована информация по государственной поддержке выпускников аграрных вузов, оказываемой в 37 регионах РФ.

Наибольший интерес представляют структура государственной поддержки выпускников (таблица 14). Анализ данных таблицы 14 свидетельствует о том, что максимальная доля государственной поддержки проходила на приобретение и строительство жилья (66,8 – 85,3 %). В то же время, начиная с 2010 г. многие регионы стали использовать материальное стимулирование молодых специалистов в виде различных надбавок к заработной плате и подъемных. При этом, доля этих субсидий возросла с 14,6 до 22,1 %. Наименее развита поддержка работодателей, с которыми заключают контракты выпускники аграрных вузов, удельный вес субсидий для сельхозтоваропроизводителей составлял от 0,1 % в 2009 г. до 11,1 % в 2011 г.

Таблица 14 - Структура государственной поддержки выпускников, %

Направление поддержки	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Бюджетная поддержка закрепления кадров в сельском хозяйстве – всего:	100,0	100,0	100,0
в т.ч. субсидии выпускникам	14,6	13,0	22,1
субсидии работодателям	0,1	9,9	11,1
поддержка строительства и приобретения жилья	85,3	67,3	66,8

В наших исследованиях был также проведен анализ государственной поддержки, приходящейся в расчете на 1 трудоустроенного выпускника (таблица 15). К сожалению, уровень поддержки недостаточен. Так, на 1 трудоустроенного выпускника в изучаемых регионах приходится 13,8 – 18,8 тыс. руб., из которых доплата к заработку составляет 2,5 – 3 тыс. руб. Анализ показывает, что в регионах, практикующих доплаты и подъемные выпускникам, предусмотренных на эти цели в бюджете средств хватает лишь на 3–10 человек.

Таблица 15 - Государственная поддержка в расчете на 1 трудоустроенного выпускника, руб. (по данным 37 регионов РФ)

Направление поддержки	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Бюджетная поддержка закрепления кадров в сельском хозяйстве – всего	17326,4	18819,6	13849,6
в т.ч. субсидии выпускникам	2521,89	2450,0	3064,9
субсидии работодателям	25,6	1859,7	1532,1
поддержка строительства и приобретения жилья	14778,9	12670,3	9252,6
Средняя заработная плата трудоустроенного молодого специалиста, руб./мес.	7676,2	8870,7	10158,5
Обеспеченные благоустроенным жильем молодые специалисты в среднем по регионам, чел.	336	65	64

Обращает на себя внимание, что после 2009 г. резко снизилось количество молодых специалистов (семей молодых специалистов), которые получили жилье. Так, в 2011 г., в среднем в расчете на 1 регион Российской Федерации лишь 64 семьи улучшили свои жилищные условия с помощью государства.

Таким образом, выборочное обследование показало, что государственная поддержка закрепления кадров в сельской местности носит точечный характер и осуществляется в малых масштабах, что не может повлиять на общую ситуацию и тем более изменить ее к лучшему.

Для выяснения точки зрения руководителей и специалистов органов управления АПК в 37 регионах РФ на проблему закрепления в аграрном секторе экономики выпускников учебных заведений был проведен анкетный опрос. Исследование охватило около половины субъектов РФ, среди которых предста-

вители из всех федеральных округов, а также регионы с различным уровнем развития сельского хозяйства и типами рынка труда (рисунок 32).

Темпы роста занятых молодых специалистов в сельском хозяйстве	<p><b>2-я группа</b></p> <p>Астраханская, Костромская, Смоленская, Ярославская области, Алтайский, Приморский края, Карачаево-Черкесская, Кабардино-Балкарская республики</p>	<p><b>1-я группа</b></p> <p>Мурманская, Челябинская, Нижегородская, Омская области, Республика Мордовия, Камчатский край</p>
	<p><b>4-я группа</b></p> <p>Владимирская, Курганская, Тамбовская, Новгородская, Пензенская, Тверская области, Республика Северная Осетия – Алания, Чувашская Республика, республики Дагестан и Карелия, Пермский край</p>	<p><b>3-я группа</b></p> <p>Кемеровская, Липецкая, Рязанская, Московская, Калужская, Воронежская, Калининградская, Саратовская, Курская, Новосибирская области, Краснодарский и Красноярский края, Республика Марий Эл, Ханты-Мансийский АО-Югра</p>
	<p>ниже среднероссийского уровня валовая продукция сельского хозяйства в расчете на 1 занятого работника в сельском хозяйстве</p>	<p>выше среднероссийского уровня</p>

Рисунок 32 - Распределение регионов, принявших участие в исследовании

В исследованиях были выявлены факторы, определяющие динамику и качество человеческого капитала.

В результате анализа анкет по 37 регионам РФ было установлено, что ситуация на рынке труда (рисунок 33) характеризуется несбалансированностью не столько количественных, сколько «качественных» параметров спроса и предложения. Так, более 85,1 % опрошенных подтвердили несоответствие

условий трудоустройства, предлагаемых работодателями и требуемых выпускниками аграрных образовательных учреждений (рисунок 33).

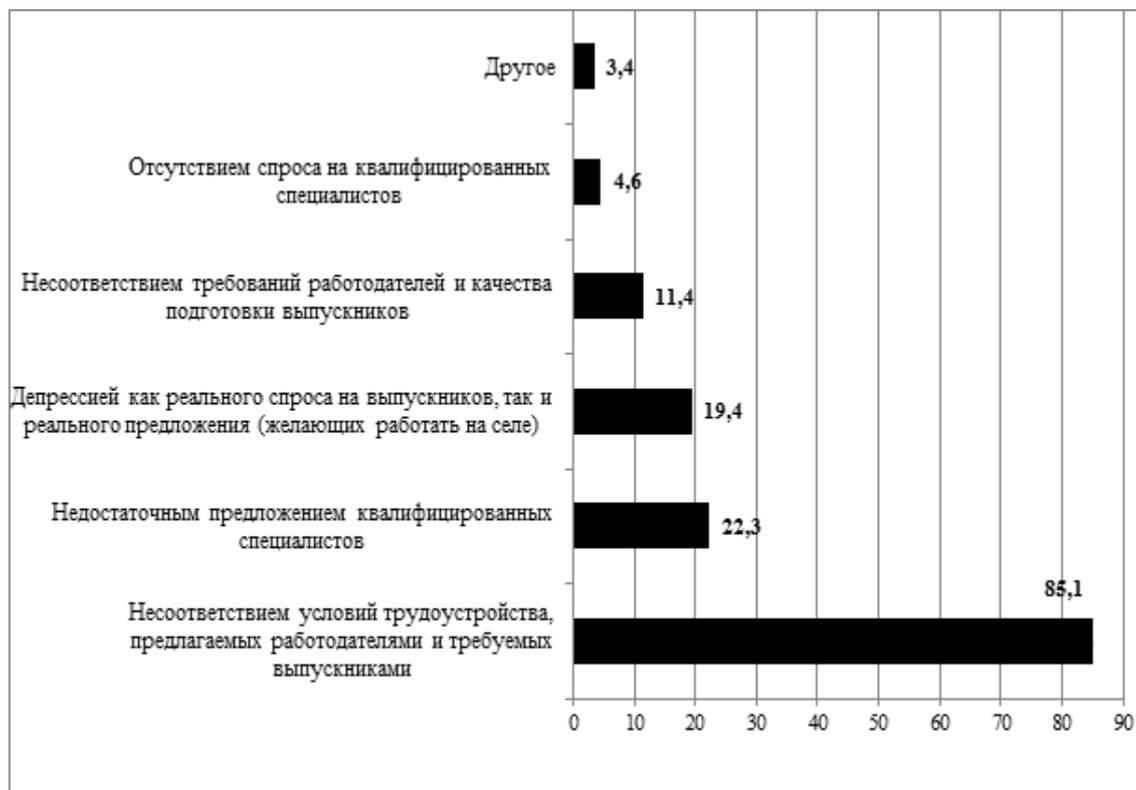


Рисунок 33 – Ситуация на рынке труда

В первую очередь это касается низкой оплаты труда (отмечено в варианте ответа «другое» и подтверждается ответами на следующий вопрос). Пятая часть респондентов (22,3 %) указала на проблему недостаточного предложения квалифицированных специалистов, то есть на снижение качества образования. Похожего мнения придерживается та часть респондентов (11,4%), которая выбрала вариант ответа «несоответствие требований работодателей и качества подготовки выпускников». Таким образом, третья часть опрошенных критически оценивает качество подготовки выпускников и считает это одной из причин сложившегося дисбаланса [24].

Наряду с этим 19,4 % считают, что проблема заключается не только в качестве подготовки выпускников. Причины дисбаланса глубже. Рынок труда находится в глубокой депрессии из-за низкого «платежеспособного» спроса на

выпускников со стороны сельскохозяйственных предприятий и низкого реального предложения специалистов (т.е. выпускников, желающих вернуться в сельскую местность).

На вопрос «Можно ли изменить ситуацию в ближайшие 5 лет?» ответы распределились следующим образом (рисунок 34). Респонденты не видят возможности изменения ситуации в кратко- и среднесрочной перспективе. Только 4% респондентов считают, что она существенно улучшится, 7,4% - открыто заявляют, что это маловероятно.



Рисунок 34 - «Можно ли изменить ситуацию в ближайшие 5 лет?»

Подавляющее большинство респондентов дало опосредованную оценку, подчеркивая глубинные причины несбалансированности рынка сельскохозяйственного труда – устойчивое отставание заработной платы в сельском хозяйстве от заработной платы в других отраслях экономики, деградацию социально-бытовых условий проживания в сельской местности, убыточность аграрной экономики. За преобладанием опосредованных оценок скрывается надежда на изменение государственной аграрной политики, которая, по мнению респондентов, в состоянии изменить ситуацию и на рынке труда. Таким образом, можно сделать вывод о том, что «точечными» методами господдержки моло-

дых специалистов не представляется возможным разрешить противоречия на их рынке труда.

В наших исследованиях по 37 регионам РФ были проанализированы сводные показатели, характеризующие рынок труда молодых специалистов и его государственное регулирование (таблица 16).

Таблица 16 - Сводные показатели по 37 субъектам РФ, характеризующие рынок труда молодых специалистов и его государственное регулирование

Показатели	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Количество трудоустроенных на сельскохозяйственные предприятия и в крестьянских (фермерских) хозяйствах выпускников – Всего, чел.	9305	9752	9665
в т.ч. с высшим образованием	5110	5608	5730
Из них:			
агроном	897	898	891
зоотехник, ветеринар, ветврач	830	948	934
экономист, бухгалтер	1505	1652	1577
инженер	1374	1522	1407
со средним специальным образованием	5768	3081	2944
Имевшиеся в течение года вакансии по профессиям:	3605	4900	1569
агроном	3524	942	883
зоотехник, ветеринар, ветврач	1738	1639	1652
экономист, бухгалтер	1254	1191	1219
инженер	867	878	907
Бюджетная поддержка закрепления кадров в сельском хозяйстве - всего, тыс. руб.	641075,7	696325,4	512436,8
в т.ч. субсидии выпускникам	93308,8	90650,6	113404,3
субсидии работодателям	948,7	68810,7	56686,9
Другое	546818,2	468799,6	342345,6
Средняя заработная плата трудоустроенного молодого специалиста, руб./мес.	7676,2	8870,7	10158,5
Обеспеченные благоустроенным жильем молодые специалисты, чел.	12417	2423	2379

Общее количество трудоустроенных в сельскохозяйственных организациях и крестьянских (фермерских) хозяйствах в 37 регионах страны колебалось от 9305 чел. в 2009 г. до 9665 чел. в 2011 г. В среднем на 1 регион в год трудо-

устраивалось 250 чел., чего явно недостаточно, как с точки зрения количества сельскохозяйственных организаций, так и с точки зрения масштабов выпуска специалистов. Основную массу трудоустроенных составляют выпускники высших учебных заведений. Количество вакансий существенно колеблется по годам – от 1569 рабочих мест в 2011 г. до 4900 – в 2010 г.

В исследованиях выявлено, что профессиональная структура трудоустроенных выпускников характеризуется постепенным ростом специалистов с высшим образованием (таблица 17). На агрономические специальности приходится около 10%, возрастает потребность в специалистах животноводческого направления (с 8,9 до 9,7%), доля экономических специальностей составляет 16%, инженерных – 14-15%.

Таблица 17 - Профессиональная структура трудоустроенных выпускников, %

Показатель	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Количество трудоустроенных на сельскохозяйственные предприятия и крестьянских (фермерских) хозяйствах выпускников – всего	100,0	100,0	100,0
в т.ч. с высшим образованием	54,9	57,5	59,3
из них: агроном	9,6	9,2	9,2
зоотехник, ветеринар, ветврач	8,9	9,7	9,7
экономист, бухгалтер	16,2	16,9	16,3
Инженер	14,8	15,6	14,6
со средним специальным образованием	45,1	31,6	30,5

При изучении факторов, влияющих на динамику и качество человеческого капитала в аграрном секторе, важно было выяснить, какой характер носят: экономический, социальный или же социально-экономический причины несбалансированности рынка труда (рисунок 35).

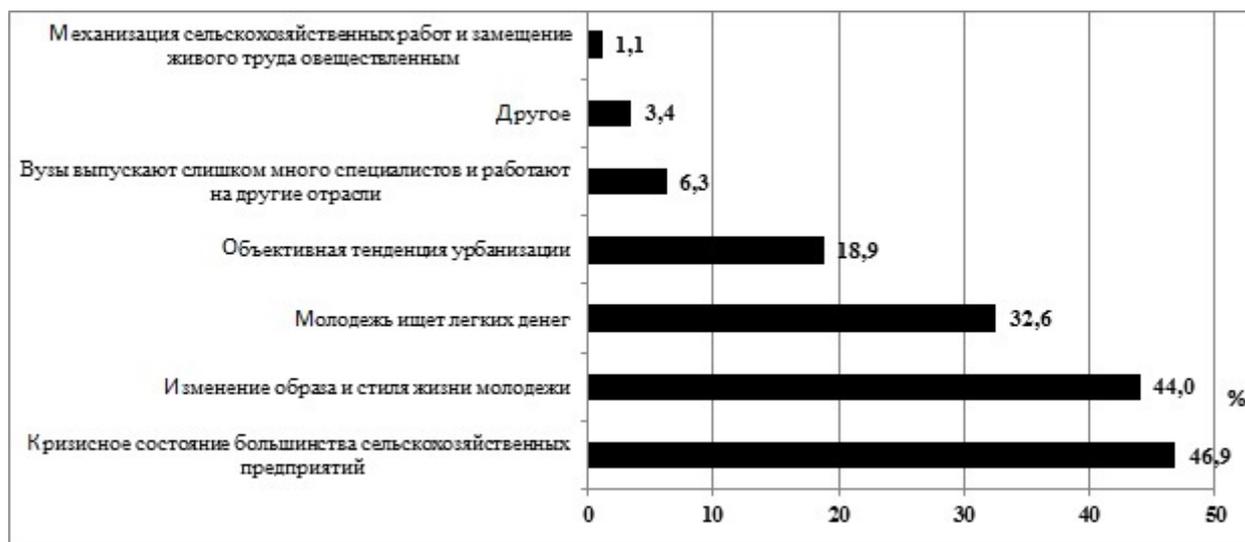


Рисунок 35 – «В чем причина дисбаланса спроса и предложения на аграрном рынке?»

Ответы свидетельствуют, что ситуация является результатом не только экономических факторов (кризисное состояние сельскохозяйственных организаций (46,9 %) и отсутствие у них возможности платить достойную зарплату), но и социальных (изменение образа и стиля жизни молодежи (44,0 %)).

Около 20% опрошенных считают, что происходящие процессы неизбежны и являются следствием закономерных мировых тенденций урбанизации, замещения в сельском хозяйстве живого труда овеществленным.

Достаточно малая часть респондентов (6,3%) считает, что вузы выпускают слишком много молодых специалистов, в то же время кадровая проблема в сельском хозяйстве по-прежнему существует. Другими словами, проблемы перепроизводства нет, просто адсорбционные возможности сельскохозяйственных организаций малы.

В настоящее время ответственность за решение проблем рынка труда делегирована на региональный уровень, который явно не справляется с возложенными задачами. Поэтому в ходе опроса сделана попытка выяснить трудности, возникающие у руководителей и специалистов региональных органов

управления АПК, а также определить приоритетность задач регулирования рынка труда.

К сожалению, более 61,7 % респондентов считают, что проблемы трудоустройства молодых специалистов должны решаться на федеральном уровне (рисунок 36). Почти 55% опрошенных свое бессилие объясняют отсутствием в региональном бюджете необходимых средств и, таким образом, тоже апеллируют к помощи федерального центра. Очевидно, необходимо увеличение объемов поддержки молодым специалистам из федерального регионального бюджета. Вместе с тем, предыдущий вопрос показал, что проблема имеет не только экономические, но и социальные корни и поэтому должна решаться также нематериальными методами, не требующими бюджетных затрат. Ни один респондент не признался, что воспринимает проблему как менее значимую по сравнению с производственными задачами.



Рисунок 36 – «Что мешает региональным органам управления АПК эффективно решать проблему?»

Таким образом, налицо необоснованная попытка избежать ответственности, уклониться от роли регулятора и передать ее либо на макроуровень, либо на микроуровень («проблему должны решать вузы и сельскохозяйственные предприятия»).

Часть респондентов ссылалась на дефицит кадров в самих региональных органах управления и дефицит финансирования, отмечая, что только за счет административных мер и даже героических действий органов управления АПК проблему не решить.

На наш взгляд, весьма правильную позицию по распределению ответственности между федеральным и региональным уровням высказала только малая часть опрошенных (4,6%). Ее суть заключается в следующем:

а) в настоящее время отсутствуют единая программа действий по закреплению молодых специалистов и координация между органами власти регионального и федерального уровней;

б) проблема очень серьезна и требует системного подхода, при котором рынком аграрного труда должны заниматься федеральный, региональный и муниципальный уровни совместно.

Очевидно, что только на федеральном уровне могут быть решены кардинальные вопросы реформирования образования вообще и аграрного в частности. На наш взгляд, региональный уровень должен выступать координатором взаимодействия вузов и сельскохозяйственных предприятий, предоставляя площадку для диалога и задавая вектор изменений. В то же время муниципальный уровень, по нашему мнению, должен вести регулярный мониторинг местного рынка труда, активно участвовать в прогнозировании кадровых потребностей и формировании государственного заказа на подготовку специалистов в аграрных вузах Российской Федерации.

В анкете Пермского края выдвинуто весьма разумное предложение использования кластерной кадровой политики: формирование региональных агрообразовательных кластеров, в которых проблема будет решаться совместно региональными органами управления АПК, аграрными вузами, техникумами, самими аграрными бизнес-структурами. Представляется возможным, что данный подход является продуктивным, и Министерству сельского хозяйства РФ

необходимо учитывать его при разработке стратегии развития аграрного образования.

В исследованиях при проведении социологического опроса специалистов органов управления АПК в 37 регионах РФ были выявлены наиболее эффективные формы поддержки молодых специалистов (рисунок 37). Приоритетной лидером среди наиболее эффективных форм является софинансирование строительства (приобретения) жилья в рамках Федеральной целевой программы «Социальное развитие села до 2020 года». По мнению 57% респондентов, эта форма поддержки молодых специалистов – самая эффективная.

Около 30% респондентов считают, что оправдывают себя такие формы, как единовременная выплата (подъемные) и ежегодная прогрессивная выплата в течение 3-5 лет. В ряде регионов эффективными полагают ежемесячную доплату к заработной плате (специальная стипендия), безвозмездное выделение земли, животных и кормов для ведения личного хозяйства, субсидирование процентной ставки по кредитам на строительство, возмещение части затрат сельхозпредприятий на целевую подготовку кадров.



Рисунок 37 – «Какие существующие в настоящее время формы поддержки выпускников и работодателей наиболее эффективны?»

Однако 11% респондентов оценивают современную политику молодежного трудоустройства как нерезультативную и бесполезную. По их мнению, ни одна из форм поддержки не эффективна.

Причины такой резкой негативной оценки имеют два аспекта – количественный (масштабы применения и уровень поддержки) и качественный (насколько формат поддержки соответствует причинам проблемы). В частности, очевидно, что уровень поддержки мизерен. Во-первых, подъемные получают всего несколько человек из тысяч выпускников, так как имеется жесткий лимит выделенных на эти цели в аграрном бюджете средств. Во-вторых, как выразился один из респондентов, - «врачам подъемные - миллион, а колхознику – только 100 тысяч?». Поэтому рекомендуется руководителям и специалистам органов управления АПК более вдумчиво подойти к соотношению выделяемой молодым специалистам разных профессий подъемных, доплат к заработной плате и т.д.

Кроме того, негативная оценка вытекает из признания системного характера проблему рынка труда. Поэтому респонденты отмечают, что необходим комплекс мер, так как разовые преференции неэффективны.

Таким образом, учитывая положительный эффект от результатов реализации Федеральной целевой программы «Социальное развитие села до 2013 г.» по-видимому, целесообразно рекомендовать ее продолжение и на период до 2020 г. Практика и результаты опроса доказывают, что социальные проблемы села стали серьезным препятствием на пути развития сельского хозяйства. Актуальность данного направления государственной аграрной политики возрастает в связи со присоединением России к ВТО, правила которой не ограничивают финансирование любых социальных мероприятий.

В исследовании при проведении анкетного опроса было важно также выявить, насколько эффективна действующая контрактная система по закреплению

нию молодых специалистов, которая отвечает за целевое использование выделенных государственных средств?

Анкетирование показало, что данный аспект регулирования рынка труда очень проблематичен. Наибольшие опасения вызывает тот факт, что не ведется контроль выполнения контрактов. Это признают почти 25 % респондентов (рисунок 38). К данной группе можно присовокупить и тех респондентов, которые затруднились ответить (т.е. не обладают информацией). Общеизвестно, что без контроля не может быть управления. Поэтому в первую очередь необходимо наладить сбор и анализ соответствующей информации.



Рисунок 38 – «Насколько часты нарушения контрактов выпускниками и работодателями?»

Третья часть респондентов засвидетельствовала, что контракты не выполняются или выполняются формально, что неизбежно снижает эффективность даже имеющейся мизерной государственной поддержки. Обращает на себя внимание тот факт, что контракты чаще нарушаются выпускниками.

Лишь 60% опрошенных (28% - нарушений нет, 33% - единичные нарушения) считают, что контрактная дисциплина в той или иной степени соблюдается.

В связи с этим одним из обязательных направлений регулирования рынка труда должно стать, на наш взгляд, ужесточение юридической и экономической

ответственности участников контракта, т.е. необходимо осуществлять контрактный инфорсмент.

В исследованиях важно было установить направления совершенствования действующей системы закрепления выпускников и молодых специалистов на селе. Респонденты ограничивались выбором не более 5 вариантов из предусмотренных 14 содержательных ответов, которые можно сгруппировать по трем группам:

- изменение системы аграрного образования;
- изменение системы государственной поддержки выпускников;
- изменение системы воспитания молодежи.

Результаты опроса представлены на рисунке 39. Во-первых, респонденты считают, что необходимо пролонгировать Федеральную целевую программу «Социальное развитие села», включающую в себя строительство жилья для молодых семей и специалистов и развитие социально-бытовой инфраструктуры сельских населенных пунктов (50-54% респондентов).

Во-вторых, назрела необходимость возврата системы обязательного распределения выпускников-бюджетников с возмещением затрат на обучение в случае трудоустройства не по специальности и не в сельской местности (40% респондентов).

В-третьих, систему регулирования рынка труда следует расширить за счет мер поддержки социально ответственных работодателей, нацеленных на первичную социализацию и профессиональную адаптацию выпускников. В частности, по мнению респондентов, целесообразно установление льготного режима налогообложения для таких предприятий (33,7%).

Одна треть (30%) опрошенных считает, что необходимо изменение механизма планирования потребности в кадрах и приема в образовательные учреждения. В частности, необходимо повысить полномочия и ответственность региональных и муниципальных органов АПК за прогнозирование потребности в

кадрах (в разрезе специальностей, направлений и уровней образования), ввести практику ежегодного составления прогнозного баланса трудовых ресурсов и перейти на формирование контрольных цифр приема в вузы за счет бюджета в соответствии с заявками региональных и муниципальных органов власти (госзаказ на обучение).

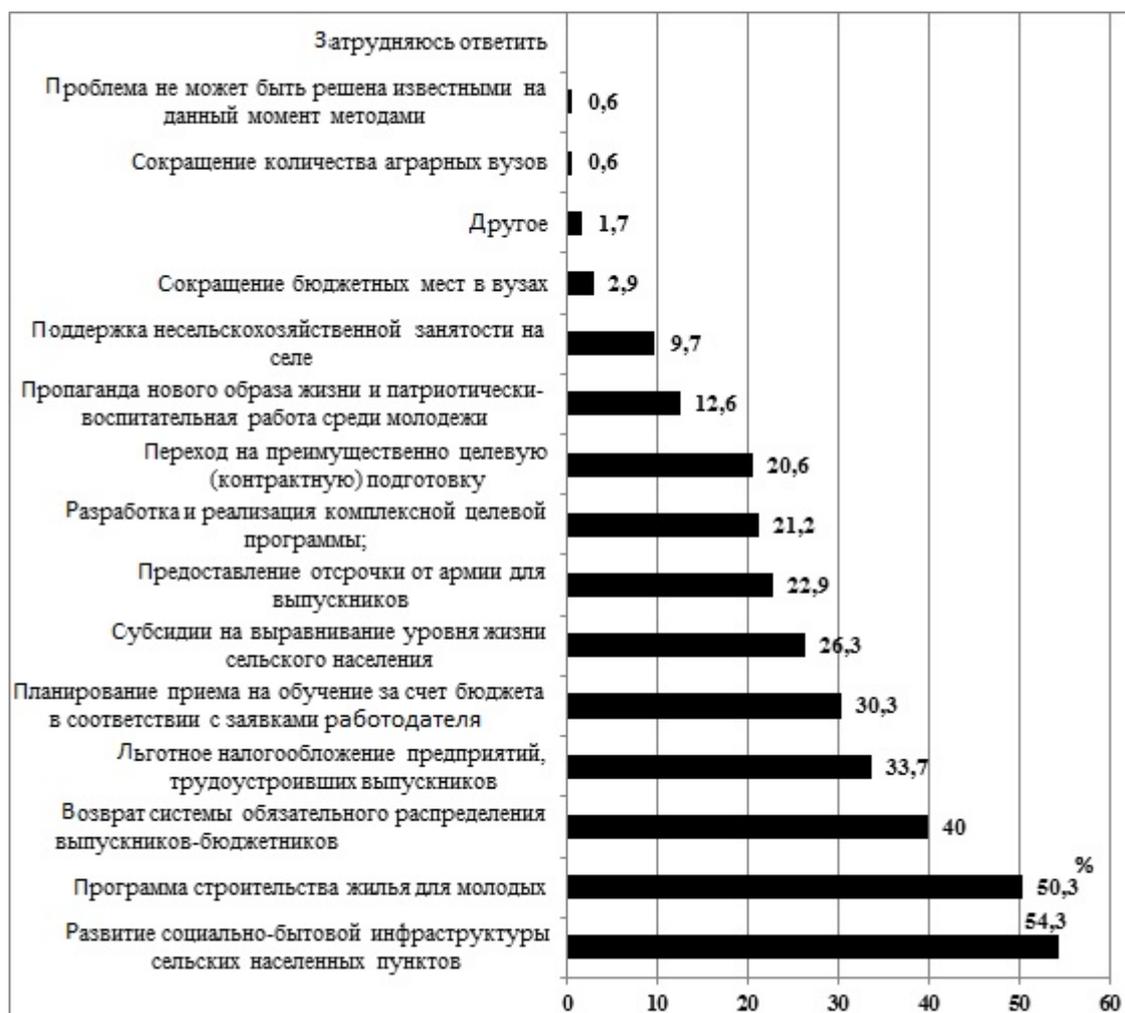


Рисунок 39 – «Какие кардинальные меры необходимы для балансирования сельского рынка труда молодых специалистов?»

На наш взгляд, подобная практика существенно повысит ориентированность системы аграрного образования на проблемы АПК, однако это потребует большой предварительной методической и организационной работы, так как в

настоящее время органы власти не готовы осуществлять кадровое планирование.

Более 20% респондентов предлагают расширение форм поддержки выпускников за счет предоставления отсрочки от армии, то есть приравнивание сельскохозяйственной занятости к альтернативным формам службы в вооруженных силах. Аналогичны результаты выбора такого варианта ответа как развитие уже имеющейся практики целевой подготовки специалистов за счет средств работодателя.

Следует также отметить, что 26% респондентов высказались за введение в России принципиально нового вида субсидий – субсидий на выравнивание уровня жизни сельского и городского населения. Данное предложение, безусловно, касается не только выпускников, а всех сельских жителей и имеет право на обсуждение, поскольку социологи давно подтвердили, что российская нищета имеет сельское лицо. Вместе с тем, необходимы дальнейшие исследования данного вопроса как с точки зрения возрастания нагрузки на бюджеты, так и обоснованного «справедливого» уровня самих субсидий.

Кроме того, необходимо отдельно рассмотреть такое направление регулирования рынка труда, как пропаганда нового образа жизни и патриотически-воспитательная работа среди молодежи, о необходимости которого высказались 12,6% респондентов. Представляется, что, возможно, это не самый результативный и быстрый регулятор. Однако признание того, что причиной дисбаланса является изменение образа жизни молодежи, предопределяет необходимость применения инструментов социального проектирования как в вузах и на предприятиях (например, во время практики), так и в органах власти.

Обращает на себя внимание, что достаточно мало респондентов настроено на сокращение количества аграрных вузов и механическое сокращение бюджетных мест (0,6 и 2,9% соответственно). Очевидно, что власти заинтересованы в том, чтобы на территории региона имелись собственные образова-

тельные учреждения, знающие местную специфику и оказывающие научно-исследовательские услуги. Это является косвенным признанием того, что вузы являются важным элементом региональных инновационных систем и развивают аграрную науку не меньше, чем научно-исследовательские учреждения.

На наш взгляд, наиболее комплексным вариантом ответа, включающим в себя большинство мер поддержки и регуляторов, является разработка и реализация на федеральном уровне комплексной целевой подпрограммы по закреплению квалифицированных кадров на селе. Эта подпрограмма могла бы стать составной частью новой Федеральной целевой программы «Кадровое обеспечение АПК на 2014–2017 годы и на период до 2020 года».

Таким образом, в исследованиях установлено, что в настоящее время рынок труда молодых специалистов разбалансирован как по количественным, так и по качественным параметрам реального спроса и реального предложения. Ключевыми факторами устойчивой негативной ситуации являются убыточность аграрной экономики и деградация социальной сферы российского села на фоне формирования нового образа жизни молодежи. Масштабы и глубинность причин дисбаланса определяют долгосрочный стратегический характер проблемы закрепляемости кадров, которая не может быть решена в ближайшее время.

Как показали результаты исследований решать проблему закрепления молодых специалистов необходимо системно, включая стратегическое партнерство органов власти федерального, регионального и муниципального уровней; использование программно-целевых методов управления и совершенствование форм государственной поддержки выпускников.

В исследованиях установлено, что в процессе воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве (стадия использования) имеет место замедление темпов трудоустройства специалистов, что свидетельствует о негативной тен-

денции в омоложении кадрового потенциала и отрицательно отражается на результатах деятельности хозяйствующих субъектов.

### **3.2. Система мер по трансформации деятельности органов управления АПК Российской Федерации на всех уровнях по закреплению молодых специалистов**

В исследованиях при разработке модели адаптационного механизма трудоустройства молодых специалистов были учтены все участники, задействованные в процессе подготовки кадров для сельского хозяйства, в частности (рисунок 40) аграрные вузы, студенты как потребители услуг, органы управления (Министерство сельского хозяйства РФ, региональные и районные органы управления АПК) и сельскохозяйственные организации (заказчики и инвесторы образовательных услуг, работодатели).

При изложении материала диссертации в разделе 3.1 был сделан акцент на то, что в настоящее время рынок труда молодых специалистов разбалансирован как по количественным, так и по качественным параметрам реального спроса и реального предложения. Ключевыми причинами сложившейся устойчивой негативной ситуации являются убыточность аграрной экономики и деградация социальной сферы российского села на фоне формирования нового образа жизни молодежи [125]. Более 85% работников региональных органов управления АПК и более 60% представителей вузов подтвердили несоответствие условий трудоустройства, предлагаемых работодателями, и требуемых выпускниками аграрных образовательных учреждений. Руководители сельскохозяйственных организаций подчеркивают несоответствие спроса и предложения в разрезе специальностей. Как следствие, почти половина студентов не планируют (как при поступлении, так и по окончании вуза) свое трудоустройство в сельском хозяйстве. Сложившийся дисбаланс определяет долгосрочный

стратегический характер проблемы закрепляемости кадров, которая, к сожалению, в ближайшие 5 лет решена не будет.

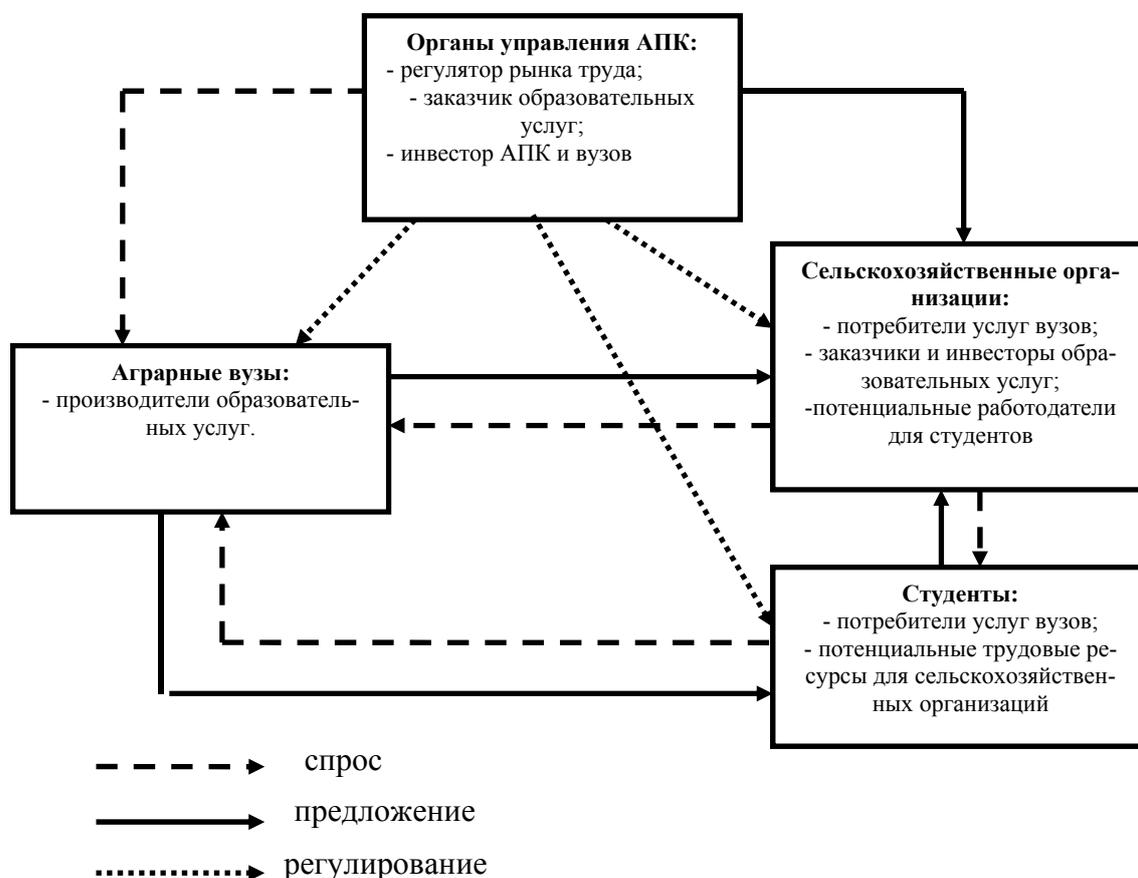


Рисунок 40 – Взаимосвязь участников процесса подготовки кадров для сельского хозяйства

В диссертации установлено, что на рынке труда молодых специалистов отсутствуют четкое распределение и регламентация ответственности его участников за сбалансированность спроса и предложения. В настоящее время, как свидетельствуют результаты исследований, ответственность за решение проблем рынка труда делегирована на региональный уровень, который явно не справляется с возложенными задачами. Каждый участник снимает с себя ответственность за конечные результаты. Так, более 60% опрошенных специалистов региональных органов управления АПК считают, что проблема рынка труда должна решаться на федеральном уровне. Специалисты аграрных вузов РФ считают, что слабая закрепляемость выпускников обусловлена недостаточной

государственной поддержкой. Среди работодателей только 12% готовы активно участвовать в трудоустройстве выпускников.

Следует подчеркнуть, что решение данной проблемы требует системного подхода (рисунок 41). На наш взгляд, необходимо наладить реальное стратегическое партнерство всех участников рынка труда молодых специалистов путем законодательной фиксации задач, полномочий и ответственности:

- органов власти федерального, регионального и муниципального уровней;
- образовательных учреждений;
- работодателей;
- самих студентов.

По нашему мнению, распределение ответственности участников представляется следующим образом. Во-первых, на федеральном уровне могут быть решены кардинальные вопросы реформирования аграрного образования и повышения приоритетности проблемы кадров в совокупности задач аграрной политики. Во-вторых, региональный уровень должен выступать координатором взаимодействия вузов и сельскохозяйственных организаций, предоставляя площадку для диалога и задавая вектор изменений. В-третьих, органы власти муниципального уровня должны регулярно проводить мониторинг своего рынка труда и активно участвовать в прогнозировании кадровых потребностей. В-четвертых, вузы должны согласовывать свои образовательные программы с работодателями и полностью отвечать за квалификацию своих выпускников. В-пятых, сельскохозяйственные работодатели должны создавать необходимые условия для молодых специалистов на производстве.

В исследовании выявлено, что решение проблемы трудоустройства молодых специалистов невозможно без изменений в системе аграрного образования, государственной поддержки выпускников и воспитания молодежи. Консолидированная позиция всех участников рынка труда молодых специалистов в аграрной сфере представлена на рисунке 42.

1. Федеральный уровень:  
(Госдума РФ, Правительство РФ, МСХ РФ, правовое обеспечение, целевые программы по социальному развитию села и закреплению молодых специалистов, налоговое регулирование и др.)
2. Аграрные вузы
3. Областной уровень:  
(областные законодательные собрания, областные органы исполнительной власти, правовое обеспечение, МСХ региона, целевые программы по закреплению молодых специалистов)
4. Муниципальный уровень:  
(администрации муниципальных образований, в том числе районные управления сельского хозяйства и отделы сельского хозяйства)
  - выделение земельных участков из фонда перераспределения
  - формирование целевого набора Хозяйствующие субъекты АПК (различных форм собственности и организационно-правовых формирований – ЗАО; ОАО; ООО; СХПК, К(Ф)Х, ИП и др.
 Выделение льготных кредитов под строительство жилья, на формирование целевого набора на подготовку специалистов)

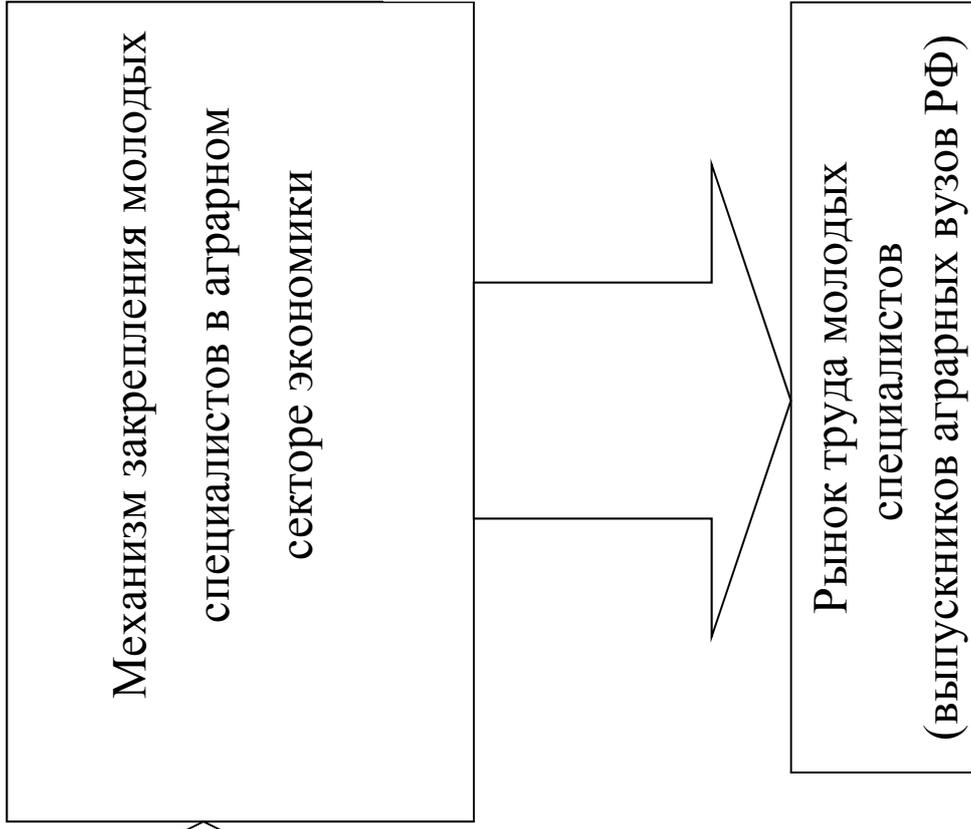


Рисунок 41 - Предлагаемый механизм закреплении молодых специалистов в аграрном секторе РФ

Анализ информации, представленной на рисунке, свидетельствует о том, что самыми востребованными направлениями, по мнению всех стейкхолдеров, являются программы строительства жилья для молодых специалистов, развитие социально-бытовой инфраструктуры сельских населенных пунктов, возврат системы обязательного распределения

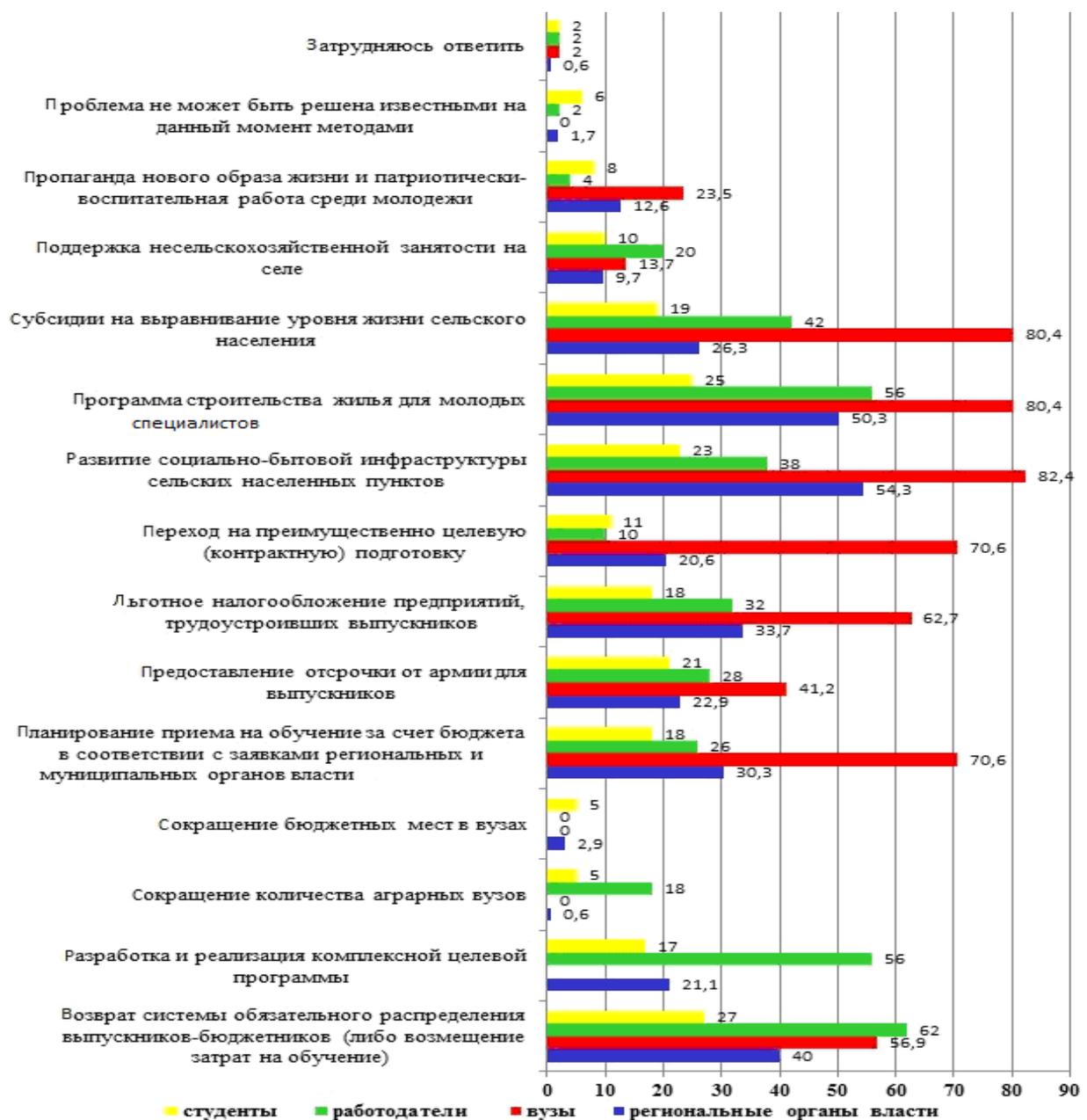


Рисунок 42 – Сравнительная оценка приоритетности направлений реформирования системы трудоустройства выпускников аграрных вузов Российской Федерации

выпускников-бюджетников (либо возмещение затрат на их обучение при ином трудоустройстве).

В исследованиях была обоснована модель адаптационного механизма трудоустройства молодых специалистов.

На наш взгляд, указанный механизм закрепления молодых специалистов должен основываться на комплексе мероприятий, включая законодательные, административные, экономические и идеологические инструменты, реализуемые на всех уровнях регулирования всеми субъектами рынка труда и направленные на стимулирование как спроса, так и предложения выпускников аграрных вузов (рисунок 43).



Рисунок 43 - Модель адаптационного механизма трудоустройства молодых специалистов

В диссертационной работе обоснована достаточно подробная система мер по совершенствованию деятельности органов управления АПК, способствующих трудоустройству выпускников аграрных вузов на селе. Мы считаем, что в указанный перечень мер должны входить следующие элементы, сгруппированные по уровню управления и используемым методам (таблица 18).

Таблица 18 – Система мер по совершенствованию механизма трудоустройства выпускников аграрных вузов в АПК России

Уровень	Перечень мер			
	законодательные	экономические	организационно-административные	идеологические
1	2	3	4	5
Федеральный (Госдума РФ, Правительство РФ, МСХ РФ)	1. Принятие целевой программы «Кадровое обеспечение сельского хозяйства». 2. Внесение изменений в закон о высшем образовании. 3. Закрепление гарантий выпускников на получение поддержки при трудоустройстве в с.-х. организации	1. Софинансирование региональных программ кадрового обеспечения. 2. Налоговые льготы для сельскохозяйственных организаций	1. Разработка регламента взаимодействия участников. 2. Создание комиссий и координационных советов по межрегиональному взаимодействию вузов	1. Пропаганда престижности труда молодого специалиста в сельском хозяйстве. 2. Патриотическая работа (социальная реклама)
Региональный (областные законодательные и исполнительные органы власти, МСХ региона)	1. Принятие региональной программы «Кадровое обеспечение сельского хозяйства». 2. Формирование региональных образовательных кластеров	1. Подъемные. 2. Ежемесячная доплата. 3. Обеспечение жильем. 4. Субсидирование кредитов на жилищное строительство	1. Регламент взаимодействия участников 2. Создание комиссий и координационных советов. 3. Мониторинг и прогнозирование кадровых потребностей	1. Пропаганда престижности труда молодого специалиста в сельском хозяйстве. 2. Патриотическая работа
Муниципальный (администрации МО, в т. ч. районные управления)	2. Принятие целевой программы «Кадровое обеспечение сельского хозяйства». 3. Мониторинг и прогнозирование	1. Выделение земельных участков из фонда перераспределения. 2. Подъемные. 3. Ежемесячная	1. Регламент взаимодействия участников. 2. Создание комиссий и координационных советов.	1. Пропаганда престижности труда молодого специалиста в сельском хозяйстве.

Продолжение таблицы 18.

сельского хозяйства и отделы сельского хозяйства)	кадровых потребностей. 4. формирование целевого набора	доплата. 4. Обеспечение жильем. Субсидии на кредиты	3. Мониторинг и прогнозирование кадровых потребностей	2. Патриотическая работа
Работодатели (СХО различных форм собственности и организационно-правовых формирований – ЗАО; ОАО; ООО; СХПК, К(Ф)Х, ИП и др.	1. Выходить с инициативой по совершенствованию ФЗ «Об образовании» в части введения обязательного распределения бюджетников (целевиков) после окончания обучения	1. Выделение льготных кредитов под строительство жилья. 2. Выделение земельных участков. 3. Целевая подготовка	1. Разработка положений о молодых специалистах. 2. Участие в разработке образовательных программ. 3. Прогнозирование потребностей в кадрах. 4. Оценка качества выпускников	1. Читать курсы лекций, проводить деловые игры, круглые столы в вузах по дисциплине «Введение в специальность», различным спецкурсам. 2. Выступать в СМИ по вопросам престижности инновационного труда молодого специалиста на селе
Вузы		1. Гранты выпускникам по подготовке бизнес-проектов для реализации в сельскохозяйственном производстве и муниципальном управлении	1. Формирование команд выпускников. 2. Прямые связи с работодателями. 3. Практические семестры. 4. Формирование кадрового резерва. 5. Развитие сельскохозяйственных малых инновационных предприятий на базе вузов. 6. Организация внутреннего самоконтроля вуза по осуществлению кадровой работы	1. Введение спецкурсов, тренингов по трудоустройству. 2. Содействие распределению студентов. 3. Патриотическая и воспитательная работа

Исследования показали, что во многих регионах уже накоплен положительный опыт регулирования сельского рынка труда выпускников образовательных учреждений, который целесообразно распространить на федеральном

уровне. Наряду с этим имеется ряд позитивных предложений по совершенствованию существующей системы закрепления молодых специалистов.

В настоящее время на федеральном уровне практически отсутствует законодательство, формирующее нормативно-правовую базу закрепления молодых специалистов и выпускников аграрных вузов на селе. В процессе проведения исследований был систематизирован положительный опыт ряда регионов (Самарской, Ульяновской, Смоленской, Саратовской и других областей, Республики Татарстан, Пермского края и т.д.) Считаем целесообразным поддержать инициативу министерства сельского хозяйства Нижегородской области по расширению статуса молодого специалиста. Предлагается молодым специалистом считать, специалиста, получившего профильное и непрофильное образование и имеющего возраст до 30 лет.

Ходатайствовать перед Министерством Обороны РФ о включении в число видов альтернативной воинской службы ее прохождения выпускниками учебных заведений аграрного профиля в депрессивных регионах или на стагнирующих предприятиях, перечень которых представляется субъектами РФ. В настоящее время в Правительстве Российской Федерации и Государственной Думе Российской Федерации рассматриваются различные законопроекты, касающиеся альтернативной службы. В них предусматривается освобождение от службы в армии по религиозным, пацифистским и иным мотивам. С учетом ситуации в сельской экономике было бы вполне оправданным включение в этот перечень и работы в сельском хозяйстве. В данном случае выдачу сертификатов на альтернативную службу следовало бы осуществлять по итогам годичного испытательного срока работы в сельском хозяйстве. Срок альтернативной службы, то есть продолжительность обязательной работы в сельском хозяйстве, не должен превышать 3—5 лет.

Ввести в состав целевых индикаторов Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной про-

дукции, сырья и продовольствия на 2013–2020 годы и Федеральной целевой программы «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014–2017 годы и на период до 2020 года» показатель «количество молодых специалистов, приступивших к работе на сельскохозяйственных предприятиях и получивших пособия на хозяйственное обзаведение» (опыт Ярославской области). Для организации мониторинга выполнения данного целевого индикатора ввести процедуры отчета аграрных вузов и региональных органов управления АПК по количеству трудоустроенных на сельскохозяйственных предприятий выпускников.

Используя опыт действующих в ряде регионов программ по кадровому развитию АПК, разработать комплексную целевую программу «Кадровое обеспечение в АПК». Выйти с инициативой о придании ей статуса самостоятельной Федеральной целевой программы поддержки молодых специалистов сельскохозяйственного профиля, аналогичной программе поддержки молодых врачей (Федеральный проект партии «Единая Россия» «Сельский доктор»).

Другим вариантом встраивания программы по закреплению кадров в систему государственной поддержки может выступать ее утверждение в статусе подпрограммы новой Федеральной целевой программы «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014–2017 годы и на период до 2020 года». Рекомендовать органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления разработать и принять соответствующие региональные и муниципальные программы и предусматривать в проектах региональных и местных бюджетов средства на реализацию указанных программ. Использовать принцип софинансирования мероприятий по закреплению кадров аналогично опыту реализации региональных экономически значимых программ, четко определить границы софинансирования федерального, регионального бюджета и средств сельхозпредприятий. В данной программе целесообразно определить масштабы поддержки молодых специалистов по единовременным и ежемесячным денежным выплатам с ротацией величины выплат из

бюджетов. Данная поддержка из бюджетов может осуществляться как фиксированной суммой (например, 100 тыс.руб. единовременной поддержки из федерального бюджета, 50 тыс.руб. – из регионального бюджета), так и в процентном соотношении (например, при ежемесячной поддержке молодого специалиста в сумме 10 тыс. руб. 50% поступает за счет средств федерального бюджета, остальные 50% - за счет средств регионального бюджета, местного бюджета). В том случае, если данные выплаты будут осуществляться за счет средств сельхозпредприятий, должен быть предусмотрен механизм их возмещения в утвержденных законодательством (программой) размерах (из федерального бюджета – 50-80%, из регионального бюджета – 20-50%). Таким образом, принятие программы на федеральном уровне обеспечит трансляцию соответствующих решений и на региональный уровень.

Предусмотреть межпрофессиональное выравнивание условий и уровня единовременной выплаты (подъемных). Принятие данной программы будет способствовать планомерному притоку молодых специалистов на село, позволит повысить благосостояние как молодых специалистов, так и села в целом.

Таким образом, принятие программы на федеральном уровне обеспечит трансляцию соответствующих решений и на региональный уровень. Принятие данных программ будет способствовать планомерному притоку молодых специалистов на село, позволит повысить благосостояние как молодых специалистов, так и села в целом.

Учитывая недостатки регионального нормативно-правового обеспечения деятельности по закреплению кадров, предусмотреть увеличение сроков обращения молодых специалистов в уполномоченный орган для получения ими единовременной денежной выплаты с 1 до 3 лет с момента окончания образовательного учреждения.

Перейти на кластероориентированную политику кадрового развития АПК и разработать необходимое для этого методическое обеспечение, используя

опыт Министерства регионального развития РФ и Министерства экономического развития РФ. Рекомендовать региональным органам управления АПК целенаправленно формировать региональные агрообразовательные кластеры, координационные советы которых позволят коллективно подходить к решению проблемы трудоустройства через представительство региональных и муниципальных органов управления АПК, аграрных вузов, техникумов, самого агробизнеса.

Наладить эффективную систему научно обоснованного прогноза потребности в специалистах для агропромышленного комплекса всех профилей различного уровня подготовки и внедрить процедуру ежегодного составления федерального и региональных балансов предложения и спроса на молодых специалистов. Региональный разрез позволит организовать межрегиональный обмен квалифицированными кадрами, так как в настоящее время существуют как трудоизбыточные, так и дефицитные регионы. Проработать механизм информационного обмена между предприятиями АПК, аграрными образовательными учреждениями, кадровыми агентствами для реальной оценки потребности в специалистах и рабочих кадрах. Закрепить в соответствующих нормативно-правовых актах ответственность регионов и муниципальных образований за трудоустройство выпускников аграрных вузов в пределах поданных заявок.

Усилить контрактную дисциплину и ужесточить контроль за соблюдением условий контрактов по трудоустройству молодых специалистов, предусмотрев систему административной и экономической ответственности за их нарушение.

Проработать возможность возврата к системе обязательного распределения выпускников, обучавшихся за счет бюджетных средств, так как данный шаг поддерживается всеми участниками рынка труда – и вузами, и работодателями, и самими студентами. Так, белорусская система высшего образования сохранила принцип обязательного распределения. Выпускники, как и в советский пери-

од, направляются в хозяйства по распределению и обязаны отработать по специальности на производстве не менее 2 лет. В итоге процент закрепляемости специалистов в белорусских селах остается достаточно высоким.

В исследованиях предлагается наладить систему стимулирования работодателей, принимающих на работу молодых специалистов и ввести новые формы субсидий и дотаций сельхозтоваропроизводителям на следующие виды расходов:

- по обеспечению целевой подготовки специалистов в образовательных учреждениях по сельскохозяйственным специальностям;
- на переподготовку и повышение квалификации руководителей и специалистов сельскохозяйственного производства.

Предусмотреть для данной группы предприятий систему льгот по уплате налогов в федеральный и региональные бюджеты. Помимо этого, целесообразно списание части задолженности по уплате предприятиями налогов в федеральный и региональный бюджеты в сумме фактически понесенных затрат на организацию и обеспечение практического обучения студентов агровузов.

Считаем целесообразным выделение целевых квот за счет федерального и регионального бюджета для обучения (переобучения) персонала сельхозорганизации сельскохозяйственным товаропроизводителям, которые решают вопросы закрепления молодых специалистов на селе. В зависимости от степени эффективности закрепления и результативности работы будут меняться квота на сельхозпредприятие и право выбора специальности подготовки (переподготовки).

Для повышения мотивации работодателей к трудоустройству молодых специалистов помимо дотации и субсидий использовать возможность увязать участие в подготовке и трудоустройстве выпускников с первоочередным предоставлением господдержки. Не секрет, что финансирование многих проектов в сельском хозяйстве зависит от финансового фактора – ограниченность

финансовых ресурсов зачастую не позволяет всем сельхозтоваропроизводителям воспользоваться существующими программами господдержки. По нашему мнению, целесообразно в первую очередь по госпрограммам финансировать сельхозпредприятия, способствующие развитию системы практического обучения студентов агровузов и трудоустраивающие молодых специалистов, что позволит вывести их в число ведущих агропредприятий регионов.

Необходимо расширять масштабы социальной рекламы, раскрывающей перспективы работы на селе, акцентирующей внимание на преимуществах сельского образа жизни и его привлекательности. Идеологические меры должны касаться не только молодежи, но и работодателей. Целесообразно более широко использовать моральное и материальное поощрение руководителей сельскохозяйственных предприятий. Оно должно заключаться в опубликовании в центральной и региональной прессе статей и публикаций о деятельности предприятия, его успехах в целях пропаганды сельского хозяйства. Рекомендовать создание в регионах и муниципальных образованиях создание Доски Почета руководителей лучших сельхозпредприятий, в том числе по вопросам обучения и закрепления молодых специалистов аграрного сектора экономики.

В результате проведенных исследований в диссертации предложены конкретные рекомендации по реализации комплекса мер, направленных на совершенствование механизма трудоустройства выпускников аграрных вузов РФ:

- оказывать помощь выпускникам сельских школ поступить в вуз по целевому набору;
- осуществлять финансирование расходов, связанных с выплатой единовременного и ежемесячных пособий молодым специалистам, трактористам-машинистам, пособий студентам учебных заведений сельскохозяйственного профиля, проходящим производственную практику в качестве трактористов-машинистов на машинно-технологических станциях (МТС) и сельскохозяйственных предприятиях региона;

- молодым специалистам во всех регионах РФ производить единовременные выплаты (подъемные, выплата ежемесячной доплаты к заработной плате в течение 1-2 лет) и ежегодную прогрессивную выплату в течение 3-5 лет;

- увеличить субсидию на приобретение жилья молодым специалистам. Так, например, в республике Хакасия в 2011 г. молодым специалистам предоставлялись государственную субсидию в размере 70% расчетной стоимости жилья, в 2012 г. размер государственной субсидии на жилье был увеличен до 80%;

- разработать программу поддержки молодых специалистов на селе, в которой предусмотреть субсидирование процентных ставок по кредитам на строительство или приобретение жилья и автомобиля для тех, кто устраивается на работу в селе по контракту, с условием отработки в деревне определенное количество лет. За счет средств областного бюджета запланировать погашение банковских процентов по кредиту, в этом случае специалисту придется возвращать только сам кредит;

- региональным органам управления АПК предусмотреть выдачу сертификатов на жилье и направлений на трудоустройство. Такая поддержка осуществляется, например, в Волгоградской области. В данном регионе также действует закон Волгоградской области «О государственной поддержке руководителей и молодых специалистов сельскохозяйственных организаций Волгоградской области», согласно которому молодым специалистам, работающим в сельскохозяйственных организациях, в течение двух лет выплачивается ежемесячная доплата 7800 руб.;

- изменить механизм планирования потребности в кадрах и приема в образовательные учреждения. Для этого предлагается:

- повысить полномочия и ответственность региональных органов АПК за прогнозирование потребности в кадрах (в разрезе специальностей и направлений образования);

- ввести практику ежегодного составления прогнозного баланса трудовых ресурсов и перейти на формирование контрольных цифр приема в вузы за счет бюджета в соответствии с заявками региональных органов власти (госзаказ на обучение);

- начиная со среднеобразовательных учреждений, в вузах, сузах, в организациях российского и областного аграрного движения активно пропагандировать престижность и важность сельского образа жизни и роль молодежи в решении продовольственной безопасности страны;

- применить системный подход, который предусматривает партнерство всех участников рынка труда молодых специалистов путем законодательного фиксирования задач, в том числе и на региональном уровне;

- сформировать региональные агрообразовательные кластеры, координационные советы которых позволят коллективно подходить к решению проблемы трудоустройства через представительство региональных органов управления АПК, аграрных вузов, техникумов, самого агробизнеса.

Для удовлетворения спроса в работниках требуемых профессий в сельском хозяйстве необходимы создание механизма тесного взаимодействия и развитие системы информационного обмена между предприятиями АПК, аграрными образовательными учреждениями, кадровыми агентствами для реальной оценки потребности в специалистах и рабочих кадрах, а также стимулирование работодателей, принимающих на работу молодых специалистов.

На наш взгляд, реализация предложенных мер позволит значительно улучшить ситуацию с обеспечением предприятий и организаций молодыми кадрами.

Изучение опыта подготовки специалистов аграрного профиля по регионам РФ, требований сельхозтоваропроизводителей и обработка результатов анкетирования студентов-выпускников показывают, что решающее значение в повышении качества и востребованности выпускников аграрных вузов имеют

навыки практического обучения. В настоящее время в ряде аграрных вузов разработаны и эффективно используются комплексные системы практического обучения студентов.

В исследованиях разработан механизм формирования заявок сельхозтоваропроизводителей на подготовку молодых специалистов, который предлагается строить по принципу «снизу вверх» (рисунок 44.). На наш взгляд, этот механизм должен включать в себя муниципальный, региональный и федеральный уровни, в свою очередь осуществляющие взаимодействие с аграрными вузами, работодателями и молодыми специалистами.

Таким образом, при формировании заявок сельхозтоваропроизводителей на подготовку молодых специалистов особая роль отводится муниципальным органам власти, которые должны вести регулярный мониторинг рынка труда и активно участвовать в прогнозировании кадровых потребностей.

Наряду с этим, предлагается на муниципальном уровне:

1. Выделять молодым специалистам земельные участки из фонда перераспределения;

2. Применять различные формы материальной поддержки трудоустроенных на селе молодых специалистов. Так, в соответствии с Законом Саратовской области выпускники ФГБОУ ВПО «Саратовский ГАУ» – молодые специалисты, принятые на работу на сельскохозяйственные предприятия, в крестьянские (фермерские) хозяйства и заключившие трудовой контракт на срок не менее 3 лет, получают единовременную помощь (подъемные) в размере 100 тыс. руб., а также ежемесячную доплату к заработной плате в количестве двух минимальных размеров оплаты труда. Наряду с этим целесообразно предоставление льгот молодым специалистам на селе как приравненным к работникам бюджетной сферы (по оплате газа, электроэнергии, воды и т.д.).

3. Совершенствовать механизм целевого обучения студентов. При этом предлагается применять заключение многосторонних договоров между вузом,

работодателем и студентом, в которых должна быть предусмотрена обязательная отработка специалистами на предприятии после окончания вуза в течение, как минимум, 3-5 лет.



Рисунок 44 - Механизм формирования заявок сельхозтоваропроизводителей на подготовку специалистов

4. Проводить регулярный мониторинг рынка труда молодых специалистов и активно участвовать в прогнозировании кадровых потребностей.

5. Наряду с региональным бюджетом принимать участие в предоставлении бюджетных субсидий для оплаты части процентных ставок по кредитам и займам, полученным для строительства и приобретения жилья.

6. Создавать консультационные центры по оказанию услуг аграрного профиля.

7. Участвовать в софинансировании при приобретении жилья для молодых специалистов.

8. Принимать активное участие в пропаганде престижности сельского образа жизни среди молодежи, разъяснении способов получения государственной поддержки молодым специалистам и т.д.

9. Необходимо повышать престиж рабочих профессий, возрождать институт наставничества на производстве. В муниципальных образованиях целесообразно по примеру Саратовской области создавать союзы молодых специалистов в рамках союзов сельской молодежи, а на предприятиях и в организациях – советы молодых специалистов.

Таким образом, по результатам исследований исследованием нами были предложена система мер по совершенствованию деятельности органов управления АПК на всех уровнях по закреплению молодых специалистов, включающая обязательное взаимодействие участников процесса подготовки кадров для сельского хозяйства (органы управления АПК, аграрные вузы, сельскохозяйственные организации и студенты) и распределение ответственности каждого из них. Также в работе была обоснована модель адаптационного механизма трудоустройства молодых специалистов, основывающаяся на комплексе мероприятий (законодательные, административные, экономические и идеологические инструменты, реализуемые на всех уровнях).

Нами предложены направления по совершенствованию системы стимулирования работодателей, принимающих на работу молодых специалистов. По итогам рассмотрения опыта различных регионов по закреплению молодых специалистов в аграрном секторе предложены рекомендации. Предлагается меха-

низм формирования заявок сельхозтоваропроизводителей на подготовку молодых специалистов.

### **3.3. Совершенствование деятельности по трудоустройству молодых специалистов в системе высшего аграрного образования**

Сложившаяся система современного высшего аграрного образования так же, как и системы образования других отраслей, имеет определенные проблемы и недостатки. К числу основных проблем высшего аграрного образования можно отнести следующие (рисунок 45):

- морально устаревшую и слабо обновляемую учебно-материально-техническую базу;
- слабые связи образовательных учреждений с работодателями;
- снижение уровня квалификации научно-педагогических кадров, обусловленное комплексом социально-экономических проблем работников образования;
- неполное соответствие профессионального аграрного образования требованиям, предъявляемым обществом и сельскохозяйственной отраслью к личности и уровню профессиональной компетентности выпускников аграрных образовательных учреждений;
- отсутствие полноценной базы практического обучения: отдельные бывшие учхозы учебных заведений прекратили свое существование, а если еще функционируют, то, как правило, не отвечают современным требованиям как по материально-техническому оснащению, так и по применяемым технологиям, формам и методам организации производства и управления;
- диспропорцию в объемах подготовки аграрных кадров по уровням и профессиональным направлениям образования, а также по регионам России;
- отсутствие равных возможностей выпускников сельских школ с жителями городов для получения качественного среднего (полного) общего

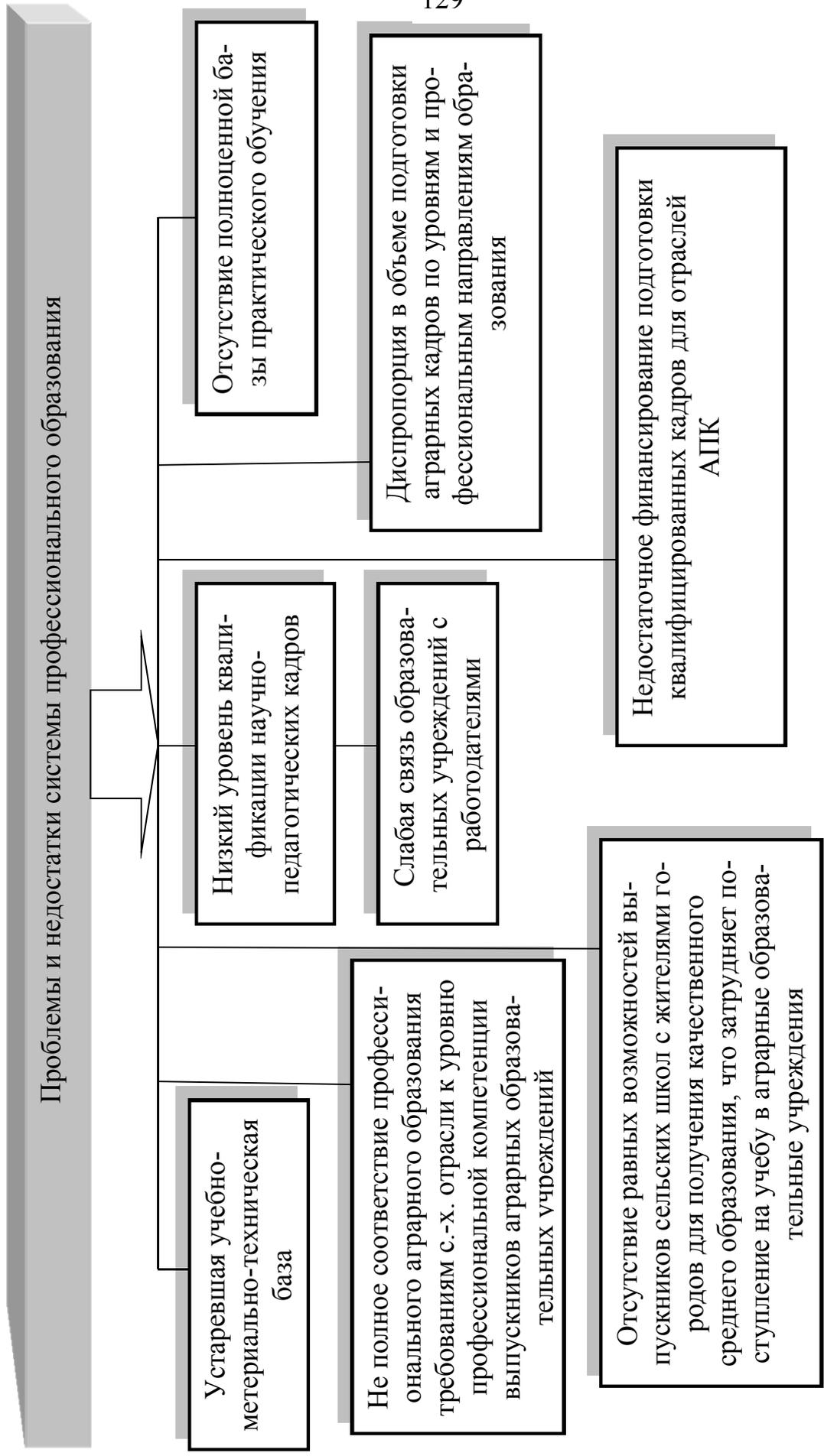


Рисунок 45 - Основные проблемы высшего аграрного образования в РФ

образования, что затрудняет их поступление на учебу в аграрные образовательные учреждения;

недостаточное финансирование подготовки квалифицированных кадров для отраслей АПК.

Указанные проблемы существенно снижают качество подготовки кадров для аграрного сектора экономики России, особенно качество практической подготовки. На это остро реагируют потребители кадров – предприятия и организации АПК, отмечая, что большинство выпускников аграрных вузов и других учебных заведений не готовы к практической работе после завершения обучения и получения соответствующего документа об образовании. Необходимо отметить, что понимание данной проблемы в настоящее время есть и в системе образования, и среди практиков. Иногда на самых высоких уровнях представители агробизнеса заявляют, что им нужен не теоретик, закончивший вуз, а практик, так как необходимо поднимать имидж села, имидж сельского работника. Вместе с тем, следует признать, что эффективных механизмов повышения качества практической подготовки до сих пор не выработано [94, 97, 113].

Решить данную проблему, по нашему мнению, можно только объединив усилия государства, образовательных организаций и предприятий агробизнеса. Переход на образовательные стандарты третьего поколения и реализация компетентностного подхода в образовании – определенный шаг вперед, который нацеливает на повышение качества практической подготовки кадров, но все же не решает данную проблему полностью. Предприятия и организации АПК, являющиеся потребителями кадров, должны не только участвовать в разработке компетенций и учебных планов, предъявлять свои требования и давать оценку современному образованию, но и в полной мере разделить ответственность за практическую подготовку специалистов за счет реального непосредственного включения работодателей в учебный процесс.

На основе проведенных исследований в системе высшего аграрного образования Российской Федерации в диссертации сформулированы

следующие направления совершенствования деятельности учебных заведений сельскохозяйственного профиля в рамках закрепления молодых специалистов в сельской местности (рисунок 46).

1. Вузам рекомендуется разработать систему грантов (поощрений) научных разработок студентов, оказывать помощь в реализации наиболее перспективных из них на примере конкретных предприятий.

Зачастую задача подтверждения практического приложения собственных новаций ложится на изобретателя, в нашем случае студента, что может быть не столь эффективным, как если бы маркетинговую работу по продвижению научных изобретений проводили бы специализированные структурные подразделения вуза. Они же могли бы формировать банк заявок на изобретения и научно-практические разработки со стороны работодателя или муниципалитета, определять размеры участия сторон в финансировании гранта, курировать этапы работы студентов по предлагаемым проектам, рекламировать и патентовать лучшие работы и достижения, содействовать в привлечении государственных субсидий на развитие бизнес-проектов победителей.

Такая комплексная экономическая и организационная работа вуза позволила бы наладить тесные контакты между предприятиями (муниципалитетами) и студентами, реализующими собственные проекты, привлечь молодежь к разрешению проблем села и агропроизводства.

2. Многие вузы отметили расширение баз практики на территории работодателя как решение кадрового дефицита в сельском хозяйстве. Зачастую 2-3 недель, отведенных на производственную и преддипломную практику, хватает только для общего знакомства студентов с предприятием и ограничивается, как правило, обзорными экскурсиями и небольшой пресс-конференцией с руководящим составом. С другой стороны, краткие сроки пребывания студента в сельскохозяйственной организации не дают возможности руководству предприятия привлекать его к производственным работам.

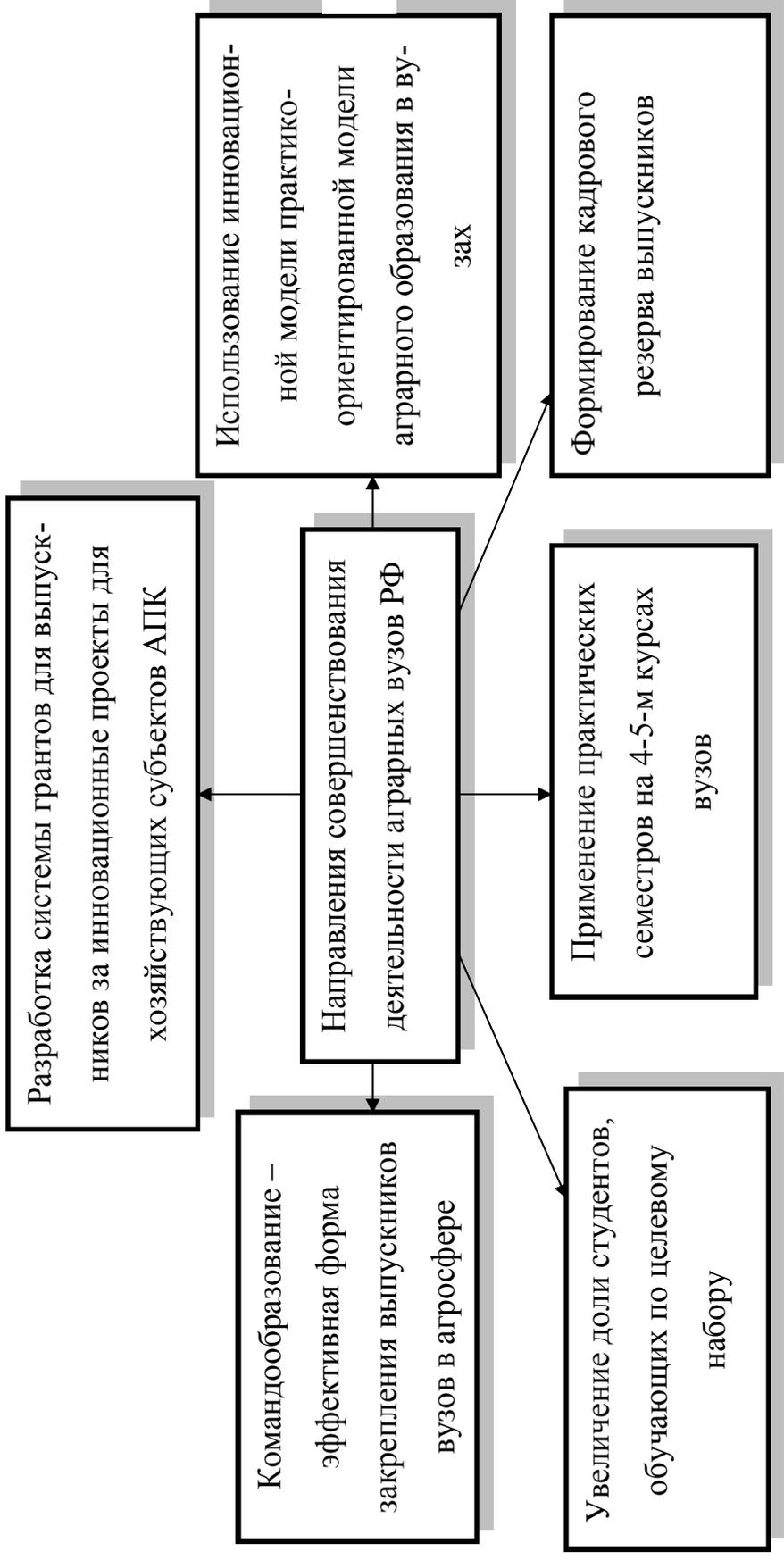


Рисунок 46 - Направления совершенствования деятельности аграрных вузов РФ

Нередко ежегодные практиканты скорее «мешают» специалистам-производственникам, чем осваивают практические навыки в технологических процессах и экономической работе. Можно рекомендовать аграрным вузам введение так называемых «практических семестров» на 4–5-м курсах, увеличив продолжительность производственной и преддипломной практики до 3 месяцев. Это позволит студенту адаптироваться к условиям практической работы на предприятии, а потенциальному работодателю интенсивно использовать труд практиканта и готовить «для себя» будущего специалиста.

3. Одним из вариантов решения данной задачи может быть использование предлагаемой инновационной модели практико-ориентированного аграрного образования (рисунок 47).

В качестве примера рассматривается подготовка бакалавров в аграрных вузах, длительность которой, согласно образовательным стандартам составляет 4 года. Сложившаяся система обучения предполагает на каждом курсе распределение времени студента на следующие виды учебной деятельности: теоретическое обучение с аудиторной и самостоятельной работой; прохождение различных видов практики, общая продолжительность которых, по нашему мнению, необоснованно занижена; каникулы.

В рамках традиционной системы предполагается, что студент приобретает фактические умения и навыки, преимущественно во время прохождения различных видов практики. Базой практического обучения могут являться подразделения вузов и НИИ, а также другие организации. Выбор предприятий и организаций АПК для прохождения практик жестко не регламентирован и осуществляется самим вузом или студентом на договорной основе; по итогам практики студенты готовят отчеты, которые рассматриваются и оцениваются в вузе. Данная система практического обучения имеет недостатки и, к сожалению, не гарантирует приобретение реального практического опыта студентами.

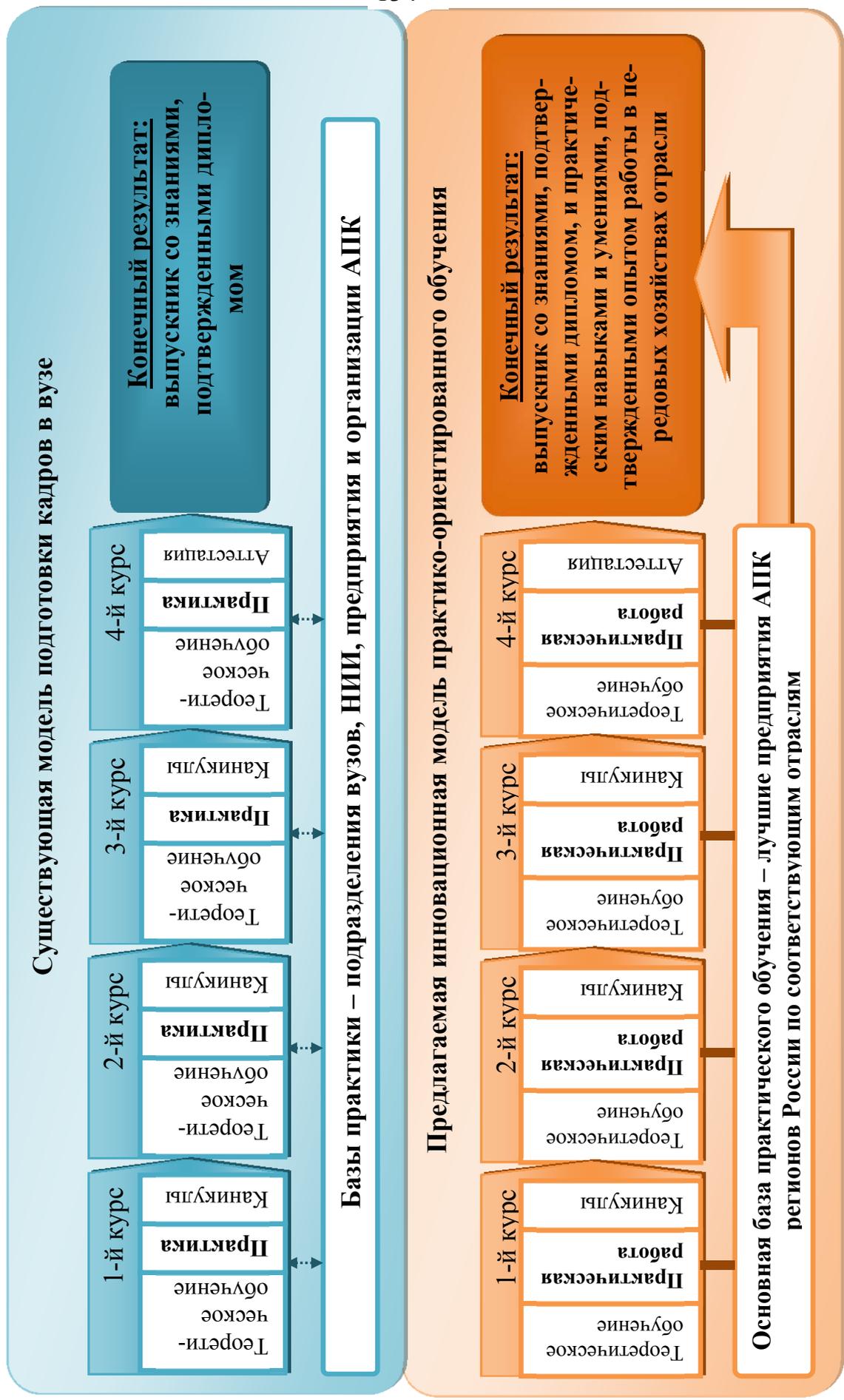


Рисунок 47 - Инновационная модель практико-ориентированного аграрного образования

Передовые предприятия, применяющие современные технологии, инновационные формы и методы организации и управления производством, располагающие современной материально-технической базой, имеются практически в каждом регионе России. Предприятия – региональные лидеры агробизнеса являются хорошей базой практической подготовки кадров аграрного профиля и научно-инновационной деятельности. Их реальное вовлечение в учебный процесс позволило бы существенно повысить качество аграрного образования и науки.

Механизмы привлечения предприятий и организаций реального сектора экономики к процессу подготовки кадров аграрного профиля могут быть различными. В Саратовском государственном аграрном университете им. Н.И. Вавилова в этом направлении уже сделаны определенные шаги и имеется опыт взаимодействия с сельскохозяйственными предприятиями. Из числа передовых сельскохозяйственных организаций и крестьянских (фермерских) хозяйств Саратовской области аграрным университетом при поддержке регионального правительства сформирована сеть учебно-базовых хозяйств, на базе которых проходят практику студенты по различным направлениям и специальностям, проводятся научные исследования учеными университета.

Руководство университета инициировало решение вопроса об экономической поддержке данных хозяйств на региональном уровне для повышения их заинтересованности в научно-образовательном сотрудничестве с вузом. Необходимо, используя имеющийся опыт, развивать данное направление и полностью переходить на инновационную модель практико-ориентированного аграрного образования, что позволит решить одну из важнейших задач в рамках модернизации АПК – существенно повысить качество практической подготовки кадров для данной стратегически значимой отрасли экономики страны. Реализация такой модели подготовки кадров требует определенного пересмотра и дальнейшего совершенствования образовательных стандартов, что сложно сде-

лать достаточно оперативно. На первоначальном этапе целесообразно было бы реализовать пилотные проекты по апробации данных моделей, а затем уже принимать решения, связанные совершенствованием всей системы профессионального образования.

4. Анкетирование вузов показало, что устранение кадрового дефицита на селе возможно посредством увеличения доли студентов, обучающихся по целевому набору, и установления прямых договоров о сотрудничестве с работодателями. И если первое скорее прерогатива муниципальной и региональной власти, то налаживание контактов с сельскохозяйственными предприятиями всецело зависит от работы самого учебного заведения. По данному направлению необходимо организовывать не только встречи с представителями аграрной сферы и ярмарки вакансий, но и читать лекции и проводить практические занятия в филиалах кафедр на производстве, организовывать опытные поля, практические площадки. Целесообразно также развитие в структуре образовательных учреждений малых инновационных предприятий, занятых сельскохозяйственным производством с привлечением к работе в них студентов и выпускников разных специальностей.

5. Формировать в вузе кадровый резерв выпускников, осуществлять внутренний комплексный мониторинг предпочтений студентов по вопросам их будущего трудоустройства, разрабатывать показатели (в том числе экономические) и методические рекомендации по отслеживанию эффективности кадровой работы вуза, собирать и анализировать статистическую информацию о трудоустройстве выпускников. Разработка показателей оценки деятельности вуза по закреплению выпускников в агросфере позволит Министерству сельского хозяйства Российской Федерации вести мониторинг эффективных и неэффективных аграрных вузов.

6. Командообразование было отмечено как эффективная форма закрепления выпускников вузов в агросфере Оренбургским ГАУ. Развитие

данного направления может осуществляться в двух основных формах: путем организации студенческих строительных (трудовых) отрядов и формирования команд молодых специалистов для работы в сельскохозяйственных организациях.

Во многих регионах (Оренбургская, Свердловская, Белгородская, Псковская и другие области) накоплен богатый практический опыт работы студенческих строительных (трудовых) отрядов, объединенных общероссийским молодежным аграрным движением. Региональные власти законодательно закрепляют порядок работы органов федеральной и местной власти, работодателей, вузов, кадровых служб и штабов студенческих отрядов по организации, использованию, финансированию и контролю за использованием труда молодежи.

Трудовая деятельность студентов в составе студенческого отряда дает им возможность приобщиться к сельскохозяйственному труду, освоить навыки отдельных работ, познакомиться с технологией агропроизводства и организацией труда на селе, получить материальное вознаграждение за вложенные физические и умственные усилия. Поэтому всем вузам аграрного направления может быть рекомендовано построение и регламентирование работ студенческих строительных (трудовых) отрядов, особенно оказывающих услуги сельскохозяйственным товаропроизводителям и муниципальным образованиям. Работа по командообразованию в рамках учебного учреждения может быть возложена на отделы трудоустройства студентов, профсоюзы, отделы по воспитательной работе. При этом деятельность студенческих трудовых отрядов должна быть четко прописана в положениях вуза, региональном законодательстве и развиваться под контролем молодежной политики субъектов РФ, а экономическая эффективность использования студенческого труда должна быть рассчитана и обоснована на уровне муниципальной власти.

В рамках второго направления командообразования – формирования команд молодых специалистов для села – примечателен опыт Самарской области, где введен в действие Закон Самарской области «О государственной поддержке кадрового потенциала агропромышленного комплекса Самарской области» № 28-ГД в ред. 08.04.2011. Данный закон устанавливает дополнительную ежемесячную денежную доплату в размере 23000 руб. на 3 года гражданину, включенному в состав команды и принятому в сельскохозяйственную организацию, представляющую социальную значимость для региона. Законопроект предполагает также стимулирование руководителей убыточных сельскохозяйственных организаций, особенно при возникновении положительной экономической динамики (ежемесячная денежная доплата 11500 руб. в течение 3 лет). Примечательно, что, по данным Самарской ГСХА, 79,2% выпускников трудоустраиваются по специальности, 48 % - на селе, 46% студентов обучаются по целевому направлению, 18-35 % студентов-выпускников участвуют в тех или иных программах государственной поддержки, и вуз в целом удовлетворен государственной кадровой политикой.

Министерство сельского хозяйства Самарской области и учебные заведения аграрного профиля ежегодно формируют данные о потребности в молодых специалистах на селе, проводят отбор заинтересованных выпускников, формируют трудовые команды. Реализация данной формы командообразования позволяет одновременно удовлетворить запросы студентов о групповом распределении, обеспечить село не единичными кадровыми ресурсами, а группой специалистов нужного количества и качества подготовки.

В реализации данного направления аграрные вузы должны проявить законодательную инициативу в разработке аналогичных мероприятий на территории регионов и организовать внутренний мониторинг студентов, готовых работать в команде.

Закрепление молодых специалистов обеспечит не только постоянный приток трудовых ресурсов на село, но и повысит эффективность использования денежных вложений государства в аграрное образование.

7. Зачастую негативное или пассивное отношение к сельскому труду возникает у современной молодежи от недостатка информации или искажения в ее подаче, неуверенности в своих силах, слабой мотивации к практической работе, что возможно компенсировать в рамках развития тренинговой, консультационной, психологической работы в вузе. Учебная программа должна соответствовать реалиям современного агропроизводства, сочетать в себе методы активного обучения, равномерно распределять лекционную и практическую нагрузку, стимулировать саморазвитие и формировать общекультурные и профессиональные компетенции будущих специалистов. Повышение качества образования – это на сегодняшний день наиболее важная задача аграрных вузов.

Таким образом, применение рассмотренной выше системы мер аграрными вузами РФ позволит существенно повысить эффективность их работы по трудоустройству выпускников.

### **3.4. Эффективность использования человеческого капитала в аграрном секторе на уровне региона**

Одной из главных задач развития современного сельского хозяйства является повышение производительности труда. Рост производительности труда позволит решить многие проблемы, к основным из которых следует отнести: 1) обеспечение реальной продовольственной безопасности России за счет ускоренного импортозамещения; 2) повышение эффективности и конкурентоспособности отечественного сельского хозяйства на международном продовольственном рынке. Повышение уровня производительности труда в сельском хо-

зяйстве, по которому мы значительно уступаем развитым зарубежным странам, позволит решить данные проблемы без привлечения экстенсивных факторов роста и сделать отечественное сельское хозяйство высокотехнологичным.

Следует отметить, что на повышение производительности труда влияют многие факторы, среди которых применяемые технологии и технические ресурсы. Неслучайно, технико-технологическая модернизация рассматривается как приоритетное направление в действующей Государственной программе развития сельского хозяйства на 2013-2020 годы на федеральном и региональных уровнях. Вместе с тем, главным фактором повышения производительности труда в сельском хозяйстве, по нашему мнению, является уровень использования и развития человеческого капитала, трудового и кадрового потенциала отрасли в целом и отдельных предприятий в частности. Новые технологии и техника требуют новых знаний и специалистов более высокого качества теоретической и практической подготовки. В настоящее время роль кадров двояка: в развитии отрасли сельского хозяйства они одновременно являются и решающим и сдерживающим фактором.

В сельском хозяйстве имеются значительные резервы увеличения производительности труда на основе повышения эффективности использования человеческого капитала. Об этом свидетельствуют результаты анализа и оценки уровня производительности труда в сельскохозяйственных организациях Саратовской области.

В исследованиях был проведен сравнительный анализ по районам Саратовской области сложившегося уровня производительности труда в сельскохозяйственных организациях за 2012 - 2013 гг., который выявил его значительную дифференциацию (рисунок 48). Показатель уровня производительности труда в сельскохозяйственных организациях по передовым районам выше в 3-3,5 раза по сравнению с другими хозяйствующими субъектами.

В определенной степени на уровень производительности труда оказывают влияние объективные факторы, а не только кадровый потенциал и уровень технико-технологического развития предприятия. В районах Саратовской области с более благоприятными погодно-климатическими условиями и высокоплодородными почвами урожайность сельскохозяйственных культур выше, а значит, и больше удельные показатели объемов производства и выше стоимость валовой продукции сельского хозяйства. Однако, результаты сравнительного анализа районов Саратовской области по уровню производительности труда в сельскохозяйственных организациях на картограмме наглядно демонстрируют роль субъективных факторов в формировании данного показателя (рисунок 49). При анализе информации, представленной на карте Саратовской области установлено, что, высокий и низкий уровни производительности труда наблюдаются как в левобережных, так и в правобережных районах Саратовской области, существенно отличающихся объективными природно-климатическими условиями ведения сельскохозяйственного производства.

Например, сельскохозяйственные организации Ершовского, Краснопартизанского и Озинского левобережных районов имеют уровень производительности выше среднего по области, функционируя в одних из самых неблагоприятных природно-климатических (засушливых) микрорайонах Саратовской области.

Наряду с этим, в ряде правобережных районов Саратовской области (Лысогорском, Красноармейском, Перовский, Базарно-Карабулакском и др.) отмечаются низкие показатели производительности труда, несмотря на то, что предприятия функционируют здесь в аналогичных экономических условиях и в более благоприятных погодно-климатических условиях по сравнению с левобережными районами.

Указанные выше аргументы свидетельствуют о разном уровне использования производственных ресурсов, в том числе человеческого капитала. Более

того, это подтверждает разный уровень эффективности управления сельскохозяйственным производством и сельскохозяйственными организациями. Эффективность же управления непосредственно зависит от уровня образования, квалификации, опыта и качества управленческого персонала предприятий.

Таким образом, в исследованиях установлено, что в сельскохозяйственных организациях и К(Ф)Х Саратовской имеются значительные резервы повышения производительности труда, а именно, за счет повышения эффективности использования человеческого капитала, развития кадрового потенциала руководителей и специалистов.

По нашему мнению, реализация комплекса предложений и мероприятий, разработанных в диссертации и направленных на повышение эффективности использования человеческого капитала в сельском хозяйстве, позволит, прежде всего, существенно повысить уровень производительности труда. Этого можно добиться в первую очередь на предприятиях с низким уровнем производительности труда.

Так, в сельскохозяйственных организациях районов Саратовской области с низким уровнем производительности труда данный показатель можно довести до уровня не ниже среднеобластного только за счет пополнения человеческого капитала: повышения квалификации работников, привлечения в административное управление персонал молодых специалистов с высшим образованием. За счет этого средняя производительность труда в сельскохозяйственных организациях региона в целом может увеличиться почти на 15-20 % (рисунок 50).

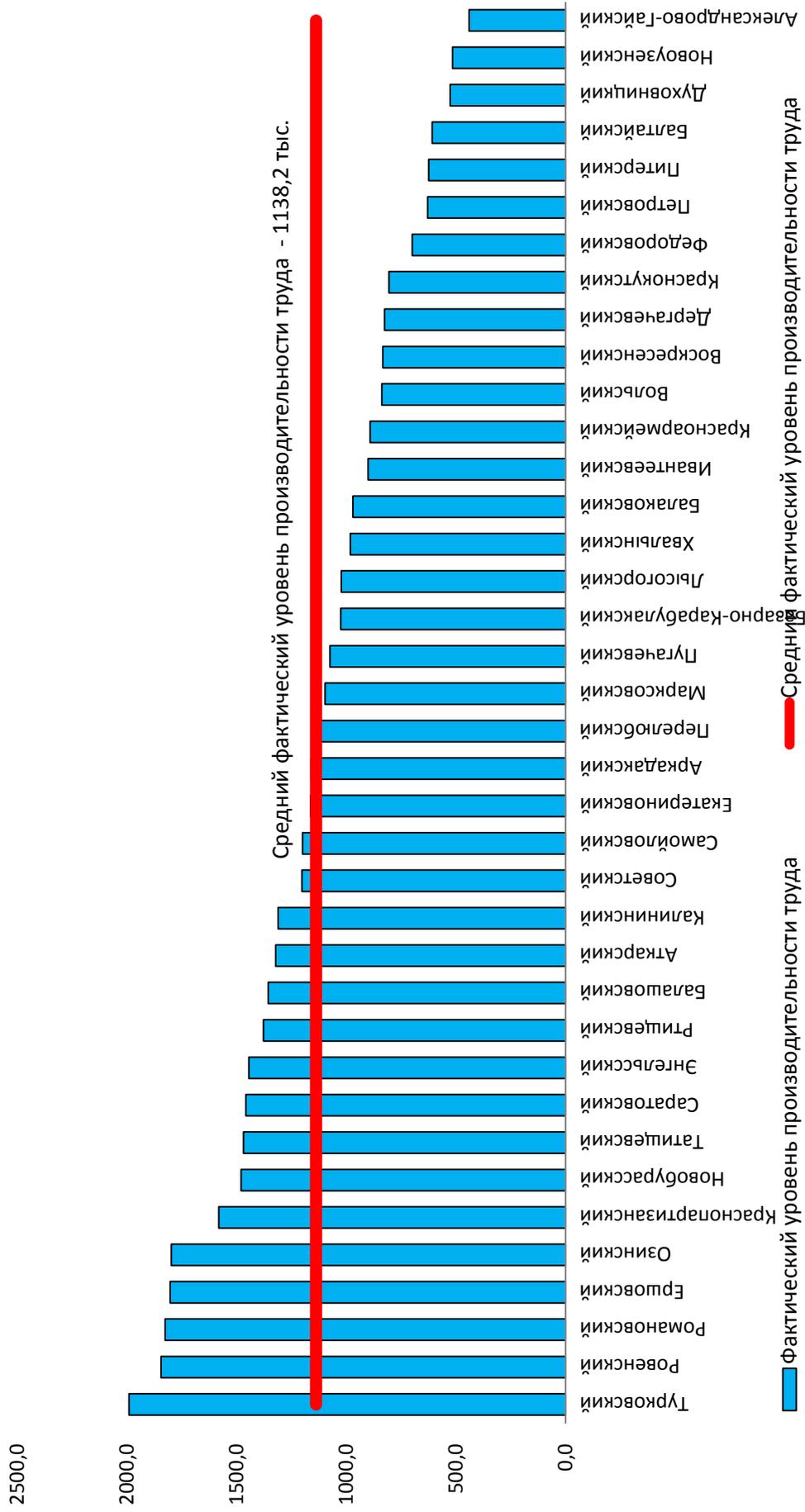


Рисунок 48 - Ранжирование районов Саратовской области по среднему уровню производительности труда в сельскохозяйственных организациях за 2011-2013 гг. (тыс. руб. ВП в расчете на 1 работника)

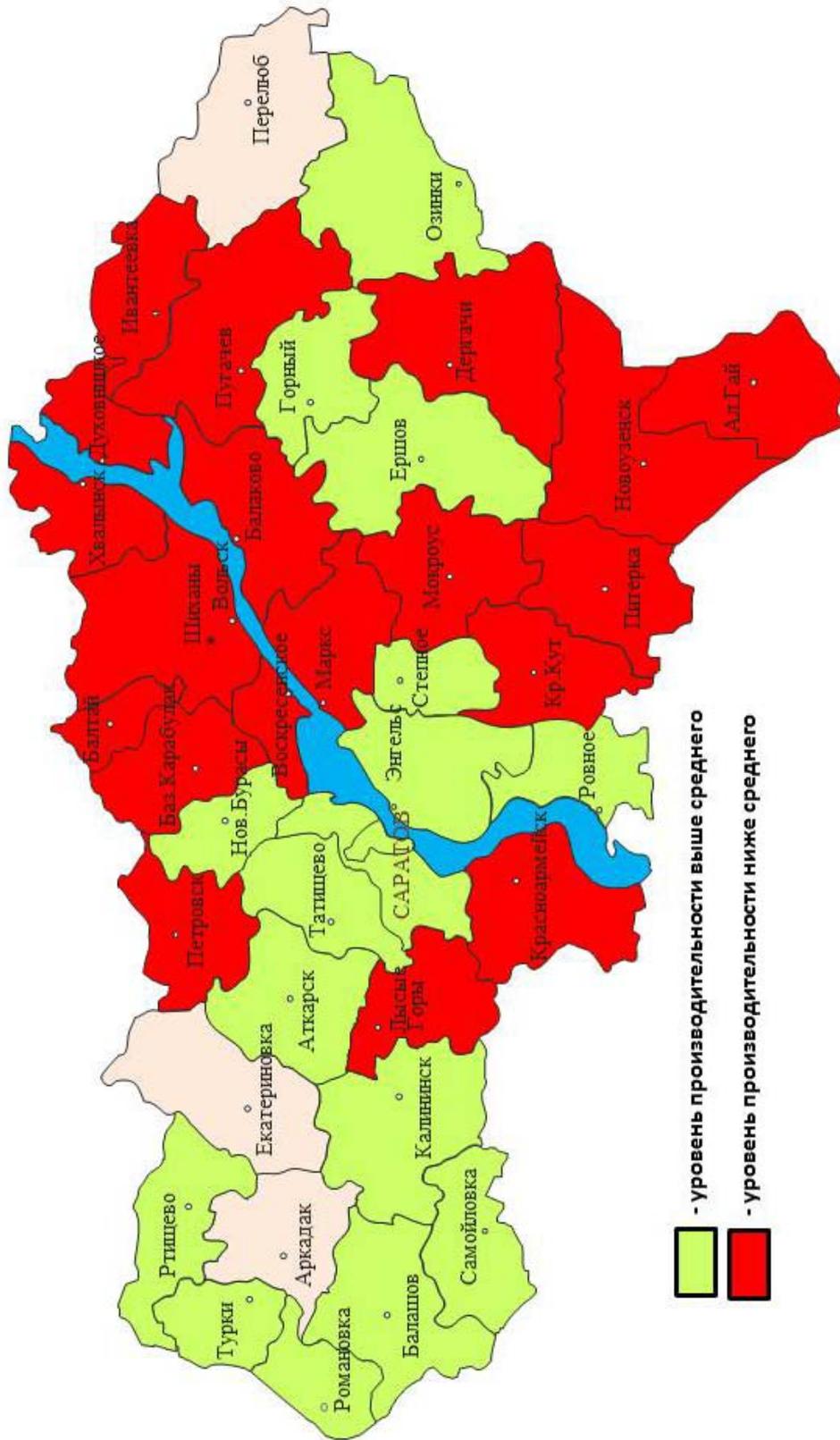


Рисунок 49 - Распределение районов Саратовской области по среднему уровню производительности труда в сельскохозяйственных организациях за 2011-2013 гг.

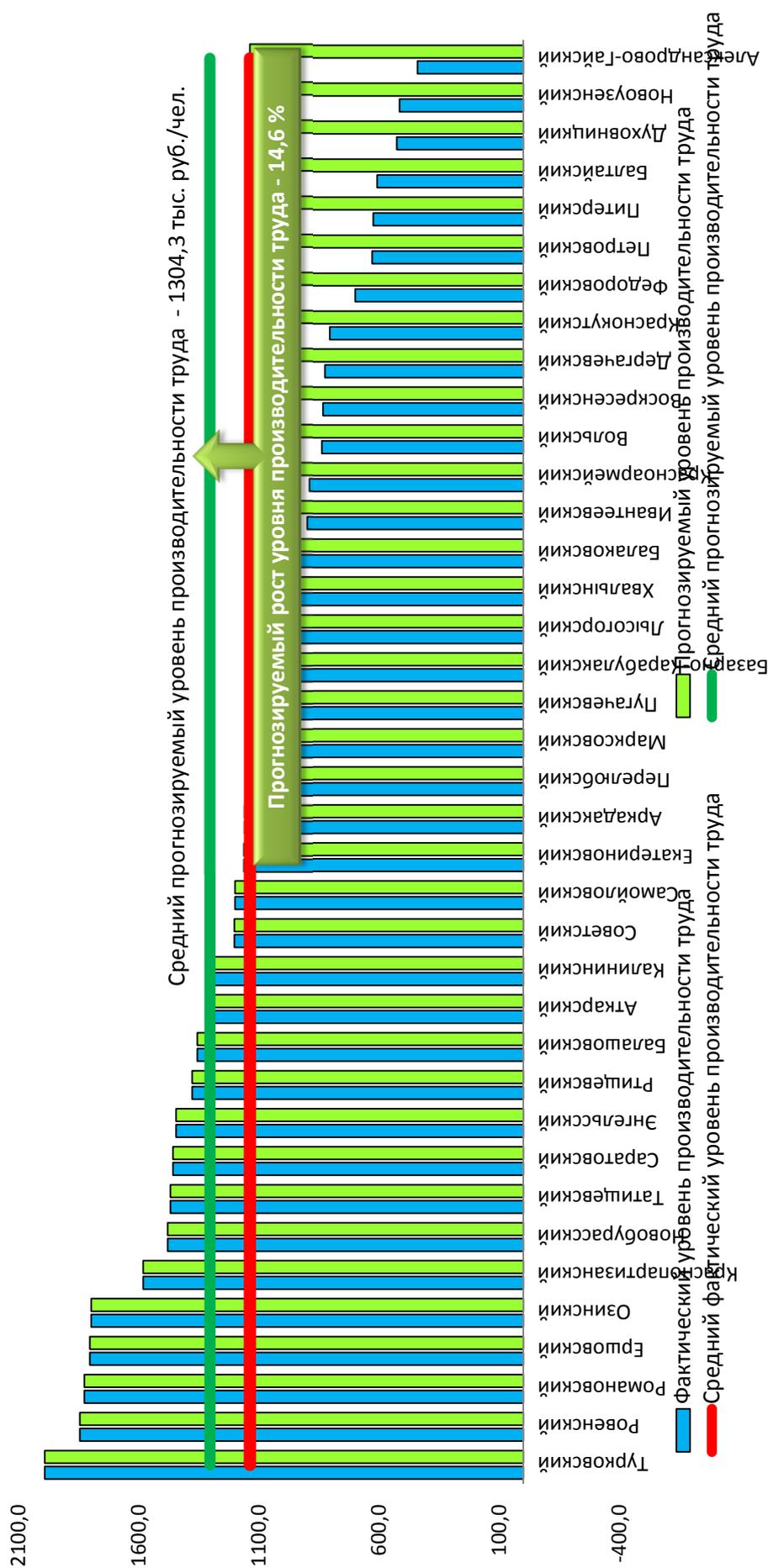


Рисунок 50. - Фактическая и прогнозируемая производительность труда в сельскохозяйственных организациях районов Саратовской области (тыс. руб. ВП в расчете на 1 работника)

Рост производительности труда благоприятно скажется на многих показателях развития регионального сельского хозяйства и в первую очередь позволит увеличить объемы сельскохозяйственного производства и повысить уровень его эффективности и конкурентоспособности. Согласно экспертным оценкам, учитывающим тенденции в изменении размеров и структуры трудовых ресурсов сельскохозяйственных организаций, только за счет реализации на практике комплекса предложений и мероприятий, направленных на повышение эффективности использования человеческого капитала, можно увеличить объемы сельскохозяйственного производства примерно на 24 % при среднем росте уровня производительности труда на 20 % (таблица 19).

Таблица 19 – Расчет экономической эффективности реализации мероприятий, направленных на развитие кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций Саратовской области

Показатель	В среднем за 2011-2013 гг.	Прогноз	Прогноз к достигнутому уровню	
			абс.	%
Количество работников в сельскохозяйственных организациях, чел.	23 186,0	24 000,0	814,0	103,5
в т.ч. руководителей и специалистов, чел.	3 978,0	4 200,0	222,0	105,6
Стоимость валовой продукции сельскохозяйственных организаций, тыс. руб.	26 472 481,0	32 940 500,0	6 468 019,0	124,4
Производительность труда в сельскохозяйственных организациях Саратовской области - всего, тыс. руб. на 1 чел.	1 141,7	1 372,5	230,8	120,2
в т.ч. в расчете на 1 чел. административно-управленческого персонала, тыс. руб. на 1 чел.	6 654,7	7 843,0	1 188,3	117,9

Прогнозируемый рост производительности труда обеспечит увеличение стоимости валовой продукции сельского хозяйства в сельскохозяйственных организациях региона в абсолютном выражении почти на 6,5 млрд руб.

Следует также отметить, что одним из важнейших резервов повышения эффективности и конкурентоспособности отрасли в целом, на наш взгляд, является формирование и развитие человеческого капитала, играющего ключевую роль в структуре ресурсного потенциала [2]. Инновационное развитие экономики предусматривает создание высокопроизводительных рабочих мест, что, в свою очередь требует высокого уровня развития человеческого капитала организаций аграрного сектора для обеспечения высокого уровня производительности труда. Именно высокий уровень человеческого капитала, с точки зрения его качественных параметров, обеспечивает и может обеспечивать технологическое развитие как любой организации, отрасли, так и региона и страны в целом [1].

Эффективность сельскохозяйственного труда, достижение его высоких экономических результатов во многом определяются соответствующей мотивацией работников, что в свою очередь зависит от способности субъектов управления трудовой деятельностью создать действенные инструменты, механизмы и методы воздействия на мотивацию.

Человеческий капитал в сельском хозяйстве представлен руководителями хозяйствующих субъектов и специалистами различных направлений, работающих как в крупных организациях, так и в крестьянских (фермерских) хозяйствах. Именно от них в большей степени зависит эффективность работы сельскохозяйственных организаций выход валовой продукции.

Для человеческого капитала свойственен процесс воспроизводства, который включает в себя следующие стадии: производства (формирование); распределения (направление использования знаний), обмена рабочей силы на жизненные средства) и потребления (использование для производства материальных благ). В исследованиях стояла задача изучить, какую отдачу может обеспе-

чить человеческий капитал в аграрной экономике (в лице трудоустроенных молодых специалистов). Безусловно, приток молодых специалистов и их закрепляемость в указанной отрасли зависят от многих социально-бытовых и экономических факторов. Проблема дефицита кадров в аграрном производстве по-прежнему существует, так как удельный вес трудоустроенных специалистов невысок.

В исследованиях проведен расчет эффективности использования человеческого капитала в сельскохозяйственных предприятиях Саратовской области.

В работе были проанализированы данные по подготовке и трудоустройству молодых специалистов в сельском хозяйстве Саратовской области по нескольким специальностям за 2011-2013 гг. (таблица 20). Анализ данных, представленных в таблице 16, свидетельствует о том, что по некоторым специальностям, в частности инженерия, зоотехния, агрономия, количество выпускаемых специалистов возрастает с каждым годом, а доля трудоустроенных в сельскохозяйственных организациях снижается. По специальности экономика и управление удельный вес трудоустроенных специалистов возрастает.

Таблица 20 - Сведения о подготовке и трудоустройстве молодых специалистов в сельскохозяйственные организации (2011-2013 гг).

Специальность	Год									Кол-во выпускников, в среднем за 3 года, чел.		доля трудоустроенных выпускников, %
	2011			2012			2013					
	подготовлено, чел.	трудоустроено, чел.	удельный вес трудоустроенных, %	подготовлено, чел.	трудоустроено, чел.	удельный вес трудоустроенных, %	подготовлено, чел.	трудоустроено, чел.	удельный вес трудоустроенных, %	подготовлено	трудоустроено	
Агрономия	118	63	53,4	84	49	58,3	70	58	82,9	90	58	64,4
Зоотехния	21	10	47,6	20	13	65	15	8	53,3	19	10	52,6
Экономика и управление на предприятии	212	65	30,7	217	99	45,6	284	97	34,2	238	87	36,6
Инженерия	123	36	29,3	263	82	31,1	224	85	38	203	67	33
Ветеринария	353	112	31,7	88	24	27,3	81	35	43,2	174	57	32,8
Итого	827	286	34,5	672	267	42,6	674	283	41,9	724	279	38,5

В среднем за 3 года наибольшая доля трудоустроенных отмечалась среди специалистов по агрономии (64,4 %), на втором месте зоотехники (52,6 %), на третьем - экономисты (36,6 %), на четвертом – инженеры (33 %) и ветеринары (32,8 %) и.

В целом в среднем за 3 года доля трудоустроенных выпускников с учетом всех специальностей составляет всего 38,5%. С целью изучения использования человеческого капитала у сельскохозяйственных товаропроизводителей Саратовской области в исследованиях был произведен расчет выхода валовой продукции в расчете на 1 работника занятого в сельскохозяйственном производстве.

Согласно исследованиям ученых в условиях рынка эффективность работы сельскохозяйственных организаций в значительной мере зависит от профессионального уровня руководителей и специалистов . Поэтому в расчетах от выхода валовой продукции в расчете на 1 работника было взято 40% стоимости, и в последующих исчислениях этот показатель был использован в качестве норматива для определения выхода стоимости валовой сельскохозяйственной продукции на 1 работника управления.

Таблица 21 - Стоимость валовой продукции и численность работников сельскохозяйственных организаций Саратовской области в разрезе районов за 2011-2013 гг.

	Стоимость валовой продукции СХО, тыс. руб.				Численность работников сельскохозяйственных организаций, чел.					
					всего			в т.ч. АУП		
	2011 г.	2012 г.	2013 г.		2011 г.	2012 г.	2013 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
1	2	3	4		5	6	7	8	9	10
<b>Саратовская область</b>	23 054 926,0	25 821 585,0	30 540 933,0							
Из них:	<b>23 054 927,0</b>	<b>25 821 586,0</b>	<b>30 540 930,0</b>		<b>23 268,0</b>	<b>23 514,0</b>	<b>22 776,0</b>	<b>3 948,0</b>	<b>4 025,0</b>	<b>3 960,0</b>
Ардакский	201 785,0	545 253,0	697 254,0		420	440	384	82	68	66
Балашовский	1 135 274,0	1 229 649,0	1 392 199,0		904	919	946	200	186	186
Романовский	190 921,0	266 298,0	310 259,0		115	147	158	31	43	43
Ртищевский	372 760,0	458 783,0	480 783,0		311	315	326	56	51	49
Самойловский	341 754,0	507 513,0	606 165,0		372	405	436	82	69	70
Турковский	408 445,0	473 284,0	625 767,0		261	262	234	47	44	44
Аткарский	752 100,0	591 307,0	722 847,0		530	533	499	47	89	111
Екатериновский	839 881,0	942 236,0	1 142 753,0		738	887	890	145	184	183
Калининский	1 433 906,0	1 320 057,0	2 910 304,0		1 274	1 505	1 539	102	232	237
Петровский	531 269,0	553 260,0	586 770,0		981	872	802	168	153	152
Базарно-Карабулакский	556 136,0	824 513,0	778 997,0		758	698	649	130	149	139
Балтайский	248 025,0	241 550,0	339 258,0		441	487	434	79	85	83
Вольский	186 634,0	347 857,0	397 470,0		415	346	350	66	60	54
Воскресенский	48 996,0	118 004,0	124 810,0		135	107	108	13	18	16
Новобурасский	717 435,0	638 072,0	977 511,0		558	535	483	103	105	95
Хвалынский	106 233,0	291 203,0	230 215,0		228	198	213	15	19	19
Саратовский	1 285 014,0	2 009 919,0	1 324 138,0		1 044	1 065	1 058	114	10	9

## Окончание таблицы 20.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Татищевский	1 849 976,0	2 376 065,0	2 533 515,0	1 543	1 557	1 501	271	283	253
Лысогорский	416 735,0	367 416,0	496 740,0	413	420	418	64	65	64
Красноармейский	333 994,0	298 232,0	307 422,0	360	380	313	73	69	62
Балаковский	817 008,0	993 143,0	1 018 356,0	937	976	1 003	140	121	143
Духовницкий	67 046,0	38 619,0	40 322,0	96	93	88	10	9	10
Ивантеевский	473 283,0	642 270,0	853 809,0	700	744	741	147	156	155
Марковский	2 064 076,0	1 386 390,0	1 695 415,0	1 662	1 623	1 403	266	267	271
Пугачевский	1 399 584,0	1 634 804,0	1 636 900,0	1 434	1 422	1 488	243	289	280
Ершовский	1 346 377,0	865 595,0	933 996,0	589	580	575	128	126	122
Краснокутский	699 021,0	510 712,0	582 476,0	802	775	647	45	48	52
Краснопартизанский	308 977,0	260 838,0	339 976,0	173	198	204	41	39	44
Ровенский	101 399,0	113 025,0	291 283,0	79	91	104	24	25	27
Советский	428 491,0	461 365,0	492 296,0	416	391	342	69	69	68
Федоровский	161 088,0	269 966,0	372 868,0	378	381	390	84	84	83
Энгельсский	949 059,0	1 540 384,0	2 509 777,0	1 150	1 087	1 222	228	220	223
Александрово-Гайский	49 445,0	74 731,0	39 830,0	142	153	77	35	41	27
Дергачевский	867 762,0	832 972,0	750 465,0	1 010	1 016	941	224	177	165
Новоузенский	443 950,0	314 144,0	370 449,0	766	762	660	151	157	146
Озинский	110 706,0	167 024,0	281 640,0	115	108	88	26	21	17
Перелобский	775 888,0	1 292 696,0	1 329 728,0	976	1 003	1 020	182	182	176
Питерский	34 494,0	22 437,0	16 167,0	42	33	42	17	12	16

В исследованиях был произведен прогноз производства валовой сельскохозяйственной продукции в зависимости от количества трудоустроенных специалистов в Саратовской области (таблица 21).

Мы полагаем, что увеличением прогнозного удельного веса трудоустроенных специалистов аграрного университета и рост стоимости валовой продукции будет обеспечен за счет использования профессиональных знаний, навыков и умений молодых специалистов, являющихся главными составляющими человеческого капитала. При увеличении доли трудоустроенных специалистов до 40 % прогнозируемый выход стоимости валовой продукции может составить - 766,67 млн руб., при 50 % - 963,67 млн руб., при 50 % - 963,67 млн руб., при 60 % - 1160,6 млн руб. Соответственно, если бы большинство выпускаемых специалистов трудоустраивались по специальности в сельскохозяйственных организациях, то прогнозный прирост объема валового производства сельскохозяйственной продукции дополнительно составлял бы в среднем 1357,34 млн руб.

Таблица 21 - Прогноз производства валовой сельскохозяйственной продукции в зависимости от количества трудоустроенных специалистов в Саратовской области, млн руб.

Прогнозный удельный вес трудоустроенных по специальности, %	Прогноз трудоустроенных в среднем (2011-2013) гг., чел.	Прогноз производства валовой продукции, млн руб.
40	288	766,67
50	362	963,67
60	436	1160,6
70	510	1357,6

Таким образом, при повышении уровня закрепляемости молодых специалистов в сельском хозяйстве Саратовской области дополнительно ежегодно можно получать прирост стоимости валовой продукции от 766,67 до 1357,6 млн руб.

Следовательно, за счет закрепления молодых специалистов (отдача от использования человеческого капитала) в сельском хозяйстве можно существенно увеличить производство сельскохозяйственной продукции и будет реализовываться импортозамещение на продовольственном рынке Саратовской области.

## Заключение

1. Сформированы теоретические положения по воспроизводству человеческого капитала в сельском хозяйстве, включающие структуру (аграрные навыки, формирующиеся поэтапно при взаимодействии всех стейкхолдеров и др.), факторы (управляющие и управляемые) и функции, учитывающие аграрную специфику (экономическая, инновационная, стимулирующая, инвестиционная, социальная, креативная);

2. Уточнено содержание стадий процесса воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве, а именно на этапе: формирования (необходимо применение практико-ориентированной модели образования); распределения (применение практико-ориентированной модели образования); распределения (использование индивидуальной программы переподготовки и стажировки специалистов); обмена (реализация контрактной подготовки кадров и поддержка государства в закреплении выпускников); потребления (учет принципов семейной преемственности - устойчивая связь поколений в агробизнесе и др.) Указанные дополнения повышает эффективность формирования и использования человеческого капитала в сельском хозяйстве.

3. Разработан методологический подход к исследованию процесса воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве, включающий с позиции системного подхода критерии (повышение производительности труда и уровня заработной платы; увеличение прибыли сельскохозяйственных организаций и повышение эффективности воспроизводства человеческого капитала); принципы (синхронность; стадийность; трансформация; дифференциация; последовательность); методы исследования и учитывающий особенности воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве (интеграция образования и трудовой деятельности; отраслевая и географическая специфика); работа в сельском хозяйстве связана с производством востребованными людьми продуктами питания). Данный методологический подход позволяет системно

обосновать результативность использования человеческого капитала в аграрном секторе.

4. Сформулирована концептуальная модель формирования и использования человеческого капитала в аграрной экономике, учитывающая в комплексе взаимодействие различных институтов (семья, школа, вуз, работодатель и государство) в создании аграрной профориентации у выпускников сельских школ и цепочку ценностей молодого специалиста; выявлены источники вложения в человеческий капитал (государство, семья, инвестиции работодателя) и три уровня его формирования (на уровне индивида, хозяйствующего субъекта и общества в целом), что в совокупности способствует повышению благосостояния жителей страны.

5. Установлено, что по Российской Федерации удельный вес трудоустроенных выпускников аграрных вузов, который составляет 70%, по специальности – 56%, а в сельской местности – 37%; выявлено, что образовательный уровень руководителей и специалистов, работающих в сельскохозяйственных организациях Саратовской области составляет: 46-48% с высшим образованием; 42-43% - средним и 9-11% не имеют профессионального образования, что свидетельствует о недостаточном качественном составе человеческого капитала, используемого в аграрном секторе.

6. Выявлены основные факторы, определяющие динамику воспроизводства и качество человеческого капитала в аграрном секторе, которые позволили идентифицировать наиболее слабые элементы механизма трудоустройства молодых специалистов (отсутствие экономической устойчивости хозяйствующих субъектов, низкий уровень развития социальной инфраструктуры сельских территорий, недостаточная государственная поддержка и др.).

7. Определена эффективность использования человеческого капитала в сельскохозяйственных организациях Саратовской области при увеличении доли трудоустроенных молодых специалистов на селе с 40 до 60%, производи-

тельность труда может повысится на 15-20%, соответственно объемы производства валовой продукции по прогнозу возрастут с 776,67 до 1357,6 млн. руб.

### **Практические рекомендации**

1. В целях повышения эффективности воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве рекомендована система мер по повышению закрепляемости молодых специалистов на селе, включающая законодательные, экономические, административно-распорядительные и идеологические инструменты, реализуемые на всех уровнях управления АПК (федеральном, региональном, муниципальном, и работодателей). Предлагается: - муниципальным органам власти необходимо вести регулярный мониторинг рынка труда и активно участвовать в определении потребности в молодых специалистах; - региональным органам управления сформировать агрообразовательные кластеры.

2. Предложена система мер по совершенствованию деятельности учебных заведений сельскохозяйственного профиля, направленная на повышение трудоустройства молодых специалистов на селе. Рекомендуется применять в вузах аграрного профиля систему грантов за выполнение научных разработок по заявке работодателей; практико-ориентированную модель подготовки бакалавров, специалистов, магистров; увеличивать долю студентов, обучающихся по целевому набору; расширять подготовку бакалавров, специалистов, магистров по прямым договорам с работодателями; формировать команды молодых специалистов для работы в сельскохозяйственных организациях и др.

3. Предложен механизм формирования заявок по набору в аграрные вузы «снизу вверх», включающих в себя муниципальный, региональный и федеральный уровни, осуществляющие взаимодействие с аграрными вузами, работодателями и молодыми специалистами.

### **Перспективы дальнейшей разработки темы**

1. Разработать комплексную целевую программу «Кадровое обеспечение в АПК». Выйти с инициативой о придании ей статуса самостоятельной Феде-

ральной целевой программы поддержки молодых специалистов сельскохозяйственного профиля.

2. Сформулировать предложение о внесении в Трудовой кодекс Российской Федерации определение «молодой специалист, работающий на селе». Рекомендуется к категории «молодой специалист, работающий на селе» относить, специалиста, получившего профильное и непрофильное образование и имеющего возраст до 30 лет.

3. Предложить Министерству сельского хозяйства РФ включить в состав целевых индикаторов Государственной программы «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013–2020 годы» и Федеральной целевой программы «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014-2017 годы и на период до 2020 года» показатель «количество молодых специалистов, принятых по контракту на работу в хозяйствующие субъекты аграрного сектора».

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Александрова, Л. А. Сельский рынок труда специалистов и взгляд стейкхолдеров на проблемы их решения / Л. А. Александрова, И. П. Глебов, С.С. Игнатьева, Е.А. Моренова, Е.В. Черненко // Вестник Саратовского госагроуниверситета им. Н.И. Вавилова. – 2013. – № 3. – С. 66–73.
2. Александрова, Л. А. Направления повышения закрепления молодых специалистов в сельском хозяйстве / Л. А. Александрова, И. П. Глебов, Е. А. Моренова, Е. В. Черненко // Вестник Саратовского госагроуниверситета им. Н.И. Вавилова. – 2013. – № 2. – С. 76–82.
3. Антамошкина, Е. Н. Механизм регулирования рынка трудовых ресурсов аграрной сферы России : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01 / Антамошкина Е. Н. – Волгоград, 2004. – 24 с.
4. Армстронг, М.: Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – СПб.: Питер, 2009.
5. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом: учебник / Т. Ю. Базаров. – М.: Изд-во Akademi, 2008. – 224 с.
6. Бедный, А. Б. Влияние институциональных факторов на социально-экономическое развитие аграрного сектора: дис. ... канд. социол. наук : 22.00.03 / Бедный А. Б. – Нижний Новгород, 2005. .
7. Беккер, Г. С. Человеческое поведение: экономический подход / Г. С. Беккер. - М.: ГУ ВШЭ, 2003.
8. Беккер, Г. Экономический взгляд на жизнь. Лекция лауреата Нобелевской премии в области экономических наук за 1992 г. / Г. Беккер // Вестник С.-Петербургского университета. – 1993. – Серия 5. – Вып. 3.
9. Беккер Г. Экономический анализ и человеческое поведение / Г. Беккер // Теория и история экономических и социальных институтов и систем. – 1993. – Т. 1. – Вып. 1.

10. Белоусов, А. Р. Будущее российской экономики: пространство выбора / А. Р. Белоусов // Постиндустриальный мир и Россия. – М.: Эдиториал УРСС, 2001.
11. Белл, Д. Грядущее постиндустриальное общество / Д. Белл. – М.: Академия, 1999.
12. Бондарь, А. В. Качественные аспекты состояния человеческого капитала в Республике Беларусь / А. В. Бондарь, И. В. Корнеевец, Н. А. Яхницкая // Белорусский экономический журнал. – 2007. – №2. – С.63–66.
13. Бондаренко, Л. В. Состояние социально-трудовой сферы села и предложения по ее регулированию. Ежегодный доклад по результатам мониторинга 2013 г. / Л. В. Бондаренко, С. И. Санду, Д. И. Торопов, И. Г. Ушачев, Л. В. Мигачева. – М.: ФГННУ «Росинформагротех», 2014. – Вып. 15. – 286 с.
14. Бондаренко, Л. В. Состояние социально-трудовой сферы села и предложения по ее регулированию. Ежегодный доклад по результатам мониторинга 2013 г. / Л. В. Бондаренко, Д. И. Торопов, И. Г. Ушачев, Л. В. Мигачева. – М.: ФГННУ «Росинформагротех», 2013. – Вып. 14. – 244 с.
15. Бреев, Б. Д. Безработица: социально-экономические последствия, основные виды, пути сокращения / Б. Д. Бреев // Социальная политика. – М., 2003. – С. 238–252.
16. Брюстер, К. Управление человеческими ресурсами в Европе / К. Брюстер, М. Пул, М. Уорнер// Управление человеческими ресурсами. – М.; СПб.: Питер, 2002. – С. 539–556.
17. Бутырин, В. В. Агробизнесу нужны новые руководители / В. В. Бутырин // Вестник Саратовского государственного аграрного университета им. Н. И. Вавилова. – 2002. – № 1. – С. 20–22.
18. Бутырин, В. В. Эффективность государственной поддержки сельского хозяйства на региональном уровне / В. В. Бутырин, Ю. А. Бутырина, Е. В. Черненко // Экономические механизмы реализации национального проекта

«Развитие АПК» на региональном уровне»: материалы Междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 15-летию Саратовского регионального института переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров и специалистов АПК. – Саратов: Научная книга, 2006. – С. 102–105.

19. Быченко, Ю. Г. Культурный капитал / Ю. Г. Быченко // Человеческие ресурсы. – 2001. – № 2. – С. 2–5.

20. Гимпельсон, В. Е. Временная или непостоянная занятость в России: данные, уровень, динамика, распространенность / В. Е. Гимпельсон. – М.: ГУ ВШЭ, 2004.

21. Глебов, И.П. Формирование кадровой политики в АПК РФ / И. П. Глебов, Е. В. Черненко; под ред. И.Л. Воротникова // Аграрная наука в XXI веке: проблемы и перспективы Аграрная наука в XXI веке: проблемы и перспективы: сб. статей VII Всерос. науч.-практ. конф. – Саратов, 2013. – 540 с.

22. Глебов, И. П. Кадровый аспект современной аграрной политики / И. П. Глебов, Е. В. Черненко; под ред. И. П. Глебова // Актуальные проблемы и перспективы развития АПК в связи с вступлением в ВТО: Российский и международный опыт: материалы науч.-практ. конф. – Саратов: КУБиК, 2013. – 210 с.

23. Глебов, И. П. Факторы, влияющие на формирование человеческого капитала в сельском хозяйстве / И. П. Глебов, Л. А. Александрова, Е. В. Черненко; под ред. И. П. Глебова // Стратегия инновационного развития аграрных бизнес структур в условиях членства России в ВТО»: материалы Междунар. науч.-практ. конф. – Саратов: Буква, 2014. – 166 с.

24. Глебов, И. П., Черненко Е.В. Воспроизводство человеческого капитала в агроэкономике / И. П. Глебов, Е. В. Черненко; ФГБОУ ВО «Саратовский ГАУ». – Саратов: Саратовский источник, 2015. – 169 с.

25. Горбунов, А.П. Система высшей школы как исходное базовое инновационно-динамическое звено в пофазном механизме современного обще-

ственного воспроизводства / А. П. Горбунов // *Фундаментальные исследования*. – 2014. – № 6–5. – С. 962–968.

26. Государственная программа Саратовской области «Развитие сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2014 – 2020 годы» // СПС «Гарант».

27. Гребенщиков, И. А. Факторы адаптации молодых специалистов на производстве и их оценка в сельскохозяйственных организациях / И. А. Гребенщиков // *Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий*. – 2012. – № 1. – С. 74.

28. Гребенщиков, И. А. К вопросу о статусе молодого специалиста аграрного производства / И. А. Гребенщиков // *Аграрный вестник Урала*. – 2011. – №9 (88).. – С. 52–55.

29. Гринбер, А. Современная социально-экономическая ситуация и перспективы развития сферы занятости / А. Гринбер, А. Седлов // *Человек и труд*. – 2002. – № 10. – С. 42–46.

30. Гэлбрейт, Дж.К. Экономические теории и цели общества. – Режим доступа: [econ.msu.ru](http://econ.msu.ru).

31. Дайновский, А. Б. Экономика высшего образования / А. Б. Дайновский. – М., 1976.

32. Дедов, С. В. Теоретические и методологические подходы к оценке человеческого капитала / С. В. Дедов, А. Ф. Шишкин, Н. С. Гордиенко // *Финансы и кредит*. – 2008. – №22(310). – С. 64–69.

33. Денисон, Э.Ф. Оценка источников экономического роста как база долгосрочных прогнозов / Э. Ф. Денисон // *Долгосрочное планирование и прогнозирование*. – М.: Прогресс, 1975.

34. Динес, В.А. Современные глобальные тенденции развития высшего образования / В. А. Динес // *Власть*. – 2001. – № 6.

35. Добрынин, А. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова. – СПб.: Наука, 1999.
36. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации // <http://www.undp.ru/>.
37. Друкер, П. Задачи менеджмента в XXI в. / П. Друкер; пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2004. – 272 с.
38. Дудникова, Е. Б. Рыночная трансформация аграрных отношений в постсоветской России и адаптационные стратегии крестьянства: дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.03 / Дудникова Е.Б. – Саратов, 2004.
39. Дуплей, В. В. Интрапренерство в предпринимательской деятельности аграрного сектора экономики: дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Дуплей В.В. – Ставрополь, 2004.
40. Дьячков, Н. Н. Концентрация производства как фактор развития предпринимательства в аграрной сфере: дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Дьячков Н. Н. – Ставрополь, 2004.
41. Дятлов, С. А. Теория человеческого капитала: учеб. пособие / С. А. Дятлов. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1996. – С. 26.
42. Дятлов, С. А. Основы теории человеческого капитала / С. А. Дятлов. – СПб., 1994.
43. Егорова, А. В. Экономическая политика на севере России (на уровне субъекта Федерации) / А. В. Егорова. – Белгород: БелГУ, 2005.
44. Жак Фиценс. Человеческий капитал: как измерить и увеличить его стоимость / Фиценс Жак; пер. с англ. // Технологии корпоративного управления. – 2008. – № 10. – С. 5–6.
45. Желены, М. Труд и досуг / М. Желены // Управление человеческими ресурсами. – М.; СПб., 2002.

46. Жулина, Е. Г. Экономика труда / Е. Г. Жулина. – М.: Экзамен, 2006.
47. Журавлева, Г. П. О совершенствовании государственных образовательных стандартов по экономической теории в связи с задачами подготовки экономистов-практиков / Г. П. Журавлева, Н. Н. Думная, И. П. Николаева // Российский экономический журнал. – 2004. – № 7. – С. 56–66.
48. Зорин, А. В. Современное состояние и пути совершенствования кадрового потенциала аграрной сферы АПК Костромской области / А. В. Зорин, Н. В. Фадеева // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2008. – № 8. – С. 59.
49. Иванченко, И. С. Теория человеческого капитала / И. С. Иванченко // Креативная экономика. – 2006. – № 18. – С. 32.
50. История экономических учений / В. С. Автономов [и др.] – М., 2009. – 784 с.
51. Капелюшников, Р. И. Трансформация человеческого капитала в российском обществе / Р. И. Капелюшников. – М.: Фонд "Либеральная миссия", 2010.
52. Капелюшников, Р. И. Послесловие. Вклад Гэри Беккера в экономическую теорию / Р. И. Капелюшников, Гэри С. Беккер. Человеческое поведение: экономический подход. – М., 2003. – 645 с.
53. Капелюшников, Р. И. Современные западные концепции формирования рабочей силы / Р. И. Капелюшников. – М.: Наука, 1981.
54. Касенова, А. Ж. Пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов аграрного сектора экономики: на материалах Акмолинской области Республики Казахстан: дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Касенова А. Ж. – Барнаул, 2004.

55. Клейнер, Г. Б. Ключевые проблемы современного менеджмента / Г. Б. Клейнер // Вестник российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. – 2012. – № 6. – С. 47–56.
56. Кокшарова, М. Я. Оценка человеческого капитала: анализ подходов и методик / М. Я. Кокшарова // Изв. СПб. ун-та экономики и финансов. – 2008. – № 2. – С. 127–130.
57. Колядин, А. П. Фиктивный компонент человеческого капитала как системный феномен экономики: на материалах Саратовской области: дис. ... д-ра. экон. наук : 08.00.01 / Колядин А. П. – Саратов, 2012.
58. Кондратьева, Г. А. Социологический анализ современного рынка труда в аграрной сфере российского региона: на примере Республики Башкортостан: дис. ... канд. социол. наук : 22.00.03 / Кондратьева Г. А. – Уфа, 2003.
59. Концепция устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2020 г. // СПС «Гарант».
60. Корнейчук, Б. В. Микроэкономика / Б. В. Корнейчук. – СПб.: Питер, 2002.
61. Коротков, Э. М. Концепция российского менеджмента / Э. М. Коротков. – М.: ДеКА, 2004.
62. Корицкий, А. В. Оценка влияния человеческого капитала на экономический рост: теория, методология, эмпирическая проверка: автореф. дис. ... д-ра экон. наук / Корицкий А.В. – Красноярск, 2012. – 35 с.
63. Котляр, А. Е. Рынок труда и его функции / А. Е. Котляр // Социальная политика. – М., 2003.
64. Кочетков, Г. Б. Роль и место предпринимательства в инновационной экономике / Г. Б. Кочетков // США-Канада. Экономика. Политика. Культура. – 2006. – № 2.
65. Краковская, И. Н. Измерение и оценка человеческого капитала организации: подходы и проблемы. Оценка человеческого капитала / И. Н. Кра-

ковская // Экономический анализ: теория и практика. – 2008. – № 19(124). – С. 41–49.

66. Кривошеев, В. Т. Управление занятостью трудовых ресурсов в системе социального партнерства / В. Т. Кривошеев. – Саратов: Изд-во ПМУЦ, 2004.

67. Критский М.М. Человеческий капитал. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1991.

68. Кузнецов, Н. И. Пути повышения закрепляемости кадров в сельском хозяйстве регионов РФ / Н. И. Кузнецов, А.В. Голубев, И.П. Глебов, Л.А. Александрова, В.В. Нежданов, С.В. Монахов, Л.С. Яковлев. – М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2010. – 204 с.

69. Лалова, Е. Ю. Формирование и развитие человеческого капитала животноводства (на материалах сельскохозяйственных организаций Омской области): автореф. дис. ... канд. экон. наук / Лалова Е. Ю. – Омск, 2014.

70. Лосева, О. В. Методика качественной оценки человеческого интеллектуального капитала / О. В. Лосева // Вестник Инжэкона. Сер. Экономика. – 2011. – № 2. – С. 401–404.

71. Мазлоев, В. З. Механизмы распределения субсидий для сельскохозяйственных организаций: объективные законы и российская практика / В.З. Мазлоев, А. Б. Кцоев // АПК: Экономика и управление. – 2012. – № 9. – С. 36–39.

72. Марцинкевич, В. И. Экономика человека / В. И. Марцинкевич. – М.: АСПЕКТ ПРЕСС, 1995.

73. Масленникова, Н. В. Развитие предпринимательского потенциала в аграрном секторе экономики: на материалах Ставропольского края: дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Масленникова Н. В. – Ставрополь, 2006.

74. Махлуп, Ф. Теория фирмы: маржиналистические, бихевиористские и управленческие. – Режим доступа: <http://www.studfiles.ru/preview/4341645>.

75. Международный фонд Н.Д. Кондратьева, Институт экономики РАН, Экономический фак. МГУ им. М.В. Ломоносова; сост. и науч. ред. И. В. Соболева: Человеческий капитал. – М.: Институт экономики РАН, 2009.
76. Мильнер, Б. З. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями / Б. З. Мильнер; под ред. Б. З. Мильнера // Научная мысль. – 2010. – Т. 624. – С. 624.
77. Миронова, Н. А. Рынок труда и эффективность использования трудового потенциала в аграрном секторе экономики: на материалах Орловской области: дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Миронова Н. А. – Орел, 2006.
78. Мистюкова, С. В. Оптимизация процессов формирования человеческого капитала аграрной сферы: на материалах Воронежской области: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Мистюкова С. В. – Воронеж, 2011.
79. Нейсбит, Д. Высокая технология, глубокая гуманность: Технологии и наши поиски смысла / Д. Нейсбит, при участии Н. Нейсбит, Д. Филиппа; пер. с англ. А.Н. Анваера. – М: АСТ: Траюиткнига, 2005. – 381 с.
80. Ненашева, С. В. Изучение динамики и вариации стоимости человеческого капитала по виду экономической деятельности «Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство» в России / С. В. Ненашева // Аграрный научный журнал. – 2015. – № 1. – С. 82.
81. Новиков, В. Г. Жизненные ценности и трудовые приоритеты сельской молодежи. Социально-гуманитарные знания / В. Г. Новиков // Научно-образовательное издание. – 2009. – № 6. – С. 173.
82. Нуреев, Р. М. Проблемы развития человеческого капитала / Р. М. Нуреев // Journal of Institutional Studies. – 2012. – Т. 4. – № 1. – С. 4–8.
83. Носкова, К. А. Формирование, накопление и развитие человеческого капитала / К. А. Носкова // Гуманитарные научные исследования. – 2013. – № 5.

84. Оглоблин, Е. С. Инновационная деятельность в аграрном секторе экономики России / Е. С. Оглоблин, И. С. Санду, И. Т. Трубилин, И.Г. Ушачев. – М.: КолосС, 2007. – 636 с.
85. Одегов, Ю. Г. Экономика труда. в 2 т. – Т. 1 / Ю. Г. Одегов. – М.: Альфа-пресс, 2007.
86. Патрушев, В. Д. Повседневная деятельность и бюджет времени населения России и их изменения / В. Д. Патрушев. – М.: Институт социологии РАН, 2003.
87. Петриков, А. Экономическая политика в АПК / А. Петриков // Экономист. – 2009. – № 7. – С. 28–30.
88. Пинкевич, И. К. Проблемы государственного регулирования развития агропромышленного комплекса на современном этапе / И. К. Пинкевич // Проблемы современной экономики. – 2010. – № 3. – С. 31–32.
89. Полетаев А. Спрос и предложение услуг в сфере среднего и высшего профессионального образования в России / А. Полетаев, И. Савельева // Обзор экономики России. – 2002. – № 2.
90. Попов, А. А. Агропромышленный комплекс России: проблемы и решения / А. А. Попов. – М.: Экономика, 2011. – С. 157–160.
91. Попов, Г. Х. Каким путем идти к постиндустриальному обществу / Г. Х. Попов // Проблемы теории и практики управления. – 2000. – № 2.
92. Попова, Л. Государственное регулирование и ценовая политика в АПК России / Л. Попова // Вопросы экономики. – 2011. – № 5. – С. 36–38.
93. Приворотская, С. Международная конкурентоспособность и человеческий капитал / С. Приворотская // Человек и труд. – 2011. – С. 49–52.
94. Проблемы оценки и измерения человеческого капитала в образовании и науке / А. Р. Бахтизин [и др.] / Институт социально-политических исследований РАН. – М.; СПб., 2014.

95. Прока, Н. И. Социально-экономическая эффективность реализации потенциала сельских территорий / Н.И. Прока // Вестник Орел ГАУ. – 2011. – № 5. – С. 22–27.
96. Работа на дому: как об этом договориться и в чем преимущества для компании и сотрудника? <http://www.bkg.ru/>.
97. Ракитский, Б. В. Современные научные и практические подходы к проблематике труда против устаревших и бесперспективных подходов // Уровень жизни населения регионов России. – 2013. – № 6 (184). – С. 27–34.
98. Романов, П. В. Формальные организации и неформальные отношения. Кейс-стадии практик управления в современной России / П. В. Романов. – Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 2000.
99. Романтеев, П. В. Аналитический обзор методик оценки человеческого капитала / П. В. Романтеев // Экономика, предпринимательство и право. – 2011. – № 2. – С. 25–37.
100. Рубин, Ю. Б. Инновации в сфере высшего образования как фактор формирования интеллектуального капитала / Ю. Б. Рубин // Финансы, деньги, инвестиции. – 2012. – № 1. – С. 2.
101. Садовничий В.А. Развитие общего научно-образовательного пространства СНГ – базовое условие успешности евразийской интеграции / В. А. Садовничий // Проблемы современной экономики. – 2013. – № 3 (47). – С. 20.
102. Садыков, Р. М. Актуальные проблемы села и политика в сфере занятости сельской молодежи / Р. М. Садыков // Вестник Челябинского государственного университета. – 2010. – № 20. – С. 166.
103. Салихов, Б. В. Сущность и объектная структура человеческого капитала / Б. В. Салихов, О.Н. Казмирова // Финансы и кредит. – 2006. – №17(221). – С. 2–10.
104. Самылкина, В. А. Концепция привлечения молодых специалистов в АПК / В. А. Самылкина // Аграрная наука. – 2011. – № 1. – С. 31–32.

105. Смирнов, И. П. Образование: вечный кризис / И. П. Смирнов // Профессиональное образование. Столица. – 2014. – № 4. – С. 44–49.
106. Современная гуманитарная академия / сост.: И. А. Крутий, К. С. Фурсов: Трансграничное образование и образовательные формации. – М., 2007.
107. Соколова, Л. С. Функционирование аграрного рынка труда в условиях транзитарной экономики: дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Соколова Л. С. – Ульяновск, 2004
108. Соколова, Г. А. Человеческий капитал в Республике Беларусь – 21 октября 2007 г. / Г. А. Соколова, В. Н. Ермаков // Научно-популярный интернет-форум. – Режим доступа: [http:// LIBRARY.BY](http://LIBRARY.BY).
109. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2008. Статистический сборник / Министерство статистики и анализа Республики Беларусь. – Минск, 2008.
110. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2009. Статистический сборник / Министерство статистики и анализа Республики Беларусь. – Минск, 2009.
111. Струмилин, С. Г. Проблемы экономики труда / С. Г. Струмилин. – М.: Наука, 1982. – 472 с.
112. Теппинг, Д. Бережливый офис / Д. Теппинг. – М.: Стандарты и качество, 2009
113. Трансграничное образование: современные реалии и перспективы / ред. кол. Н.В. Шестак [и др.]. – М.: Современная гуманитарная академия, 2008
114. Тугускина, Г. Н. Методика оценки человеческого капитала предприятий / Г. Н. Тугускина // Управление персоналом. – 2009. – № 5.
115. Уилэн, Ч. Голая экономика. Разоблачение унылой науки / Ч. Уилэн. – М.: Олимп-Бизнес, 2005.
116. Улезько, А. В. Оптимизация процессов формирования и использования человеческого потенциала аграрной сферы / А. В. Улезько, С. В. Мистю-

кова, А. А. Тютюников. – Воронеж: ФГБОУ ВПО Воронежский ГАУ, 2011. – 175 с.

117. Уэллейс, Т. Фордизм / Т. Уэллейс, М. Пул, М. Уорнер // Управление человеческими ресурсами. – М.; СПб.: Питер, 2002. – С. 491–510.

118. Фиглин, Л. А. Социальный потенциал качества управления и развития / Л. А. Фиглин. – Саратов: Научная книга, 2003.

119. Фролов, Н. Т. Человеческий потенциал: опыт комплексного исследования / Н. Т. Фролов. – М., 1999.

120. Харченко, В. Е. Человеческий капитал / В. Е. Харченко. – Белгород: БГТАСМ, 2001

121. Хилб, М. Развитие человеческих ресурсов / М. Хилб, М. Пул, М. Уорнер // Управление человеческими ресурсами. – М.; СПб.: Питер, 2002. – С. 128–135.

122. Человеческий капитал: теория и практика управления в социально-экономических системах / С. Д. Резник [и др.]. – М., 2014.

123. Человеческий капитал / Материал из Википедии – свободной энциклопедии / Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki/>.

124. Черненко, Е. В. Опыт по закреплению выпускников аграрных вузов в сельском хозяйстве РФ / Е. В. Черненко; под ред. И.Л. Воротникова // Аграрная наука в XXI веке: проблемы и перспективы Аграрная наука в XXI веке: проблемы и перспективы: сб. статей VII Всерос. науч.-практ. конф. – Саратов, 2013. – 540 с.

125. Черненко, Е. В. Использование человеческого капитала в аграрном секторе Саратовской области / Е. В. Черненко; под ред. И. П. Глебова // Стратегия инновационного развития аграрных бизнес структур в условиях членства России в ВТО»: материалы Междунар. науч.-практ. конф. – Саратов: Буква, 2014. – 166 с.

126. Черненко, Е. В. Региональная нормативно-правовая база закрепления молодых специалистов, учитывающая воспроизводство человеческого капитала в сельском хозяйстве / Е. В. Черненко; под ред. И. П. Глебова // Стратегия инновационного развития аграрных бизнес-структур в условиях членства России в ВТО»: материалы Междунар. науч.-практ. конф. – Саратов: Буква, 2014. – 166 с.

127. Черненко, Е. В. Использование человеческого капитала в аграрном секторе Саратовской области / Е. В. Черненко, И. П. Глебов // Вестник Саратовского госагроуниверситета им. Н.И. Вавилова. – 2014. – № 7. – С. 63–65.

128. Чичилимов, В. В. Живой капитал России / В. В. Чичилимов. – М. : Логос, 2011.

129. Шевцов, А. П. Методология статистического исследования влияния уровня и качества жизни населения на формирование человеческого капитала: автореф. дис. ... д-ра экон. наук / Шевцов А.П. – М., 2012. – 42 с.

130. Шулер, Р. С. Управление человеческими ресурсами / Р. С. Шулер, М. Пул, М. Уорнер // Управление человеческими ресурсами. – М., СПб.: Питер, 2002. – С. 163–190.

131. Шурупова, А. С. Управление трудовым потенциалом мигрантов в аграрном секторе экономики региона: дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Шурупова А.С. – Орел, 2006.

132. Щербина, В. В. Проблема менеджмента в сфере управления человеческими ресурсами / В. В. Щербина // Социологические исследования. – 2003. – № 7. – С. 57–69.

133. Щетинин, В. П. Образование и его ключевая роль в социально-экономическом развитии // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2003. – Вып. № 5.

134. Экономика / А. С. Булатов. – М., 1994. – Гл. 3–6.

135. Экономическая теория / под ред. А.И. Добрынина, Л.С. Тарасевича. – СПб.: Питер, 2009.
136. Эренберг, Р. Д. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Д. Эренберг. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996.
137. Эрроу, К. Коллективный выбор и индивидуальные ценности. – Режим доступа: <http://ivan-kod.narod.ru/arrow.htm>.
138. Ядов, В. А. Труд в системе жизненных ценностей / В. А. Ядов // Человек и труд. – 2000. – № 4. – С. 42–43.
139. Ядов, В. А. Господа, думайте о социальных следствиях проводимых реформ / В. А. Ядов // Социологические исследования. – 2002. – № 2.
140. Янчевский, В. О национальной управленческой концепции, качестве персонала и модели управления в начале XXI века / В. О. Янчевский // Проблемы теории и практики управления. – 2000. – № 2.
141. Ярская, В. Н. Пространство и время социальных изменений / В. Н. Ярская, Л. С. Яковлев, В. В. Печенкин, О. Н. Ежов. – М.; Саратов, 2004.
142. Lucas, R. E. Econometric Policy Evaluation: A Critique// Cameqie-Rochester Conference Series on Public Policy, Vol. 1, The Phillips Curve and Labor Markets, edited by Karl Brunner and Alan Meltzer, 1976.
143. Schultz T. Investment in Human Capital // Economic Growth - an American Problem. Englewood Cliffs, 1964.

ПРИЛОЖЕНИЯ

**Анкета для специалистов региональных органов управления АПК  
по проблеме закрепления кадров на селе**

**1. Ситуация на рынке труда на селе характеризуется**

- Недостаточным предложением квалифицированных специалистов
- Отсутствием спроса на квалифицированных специалистов
- Несоответствием условий трудоустройства, предлагаемых работодателями и требуемых выпускниками
- Несоответствием требований работодателей и качества подготовки выпускников
- Депрессией как реального спроса на выпускников, так и реального предложения (желающих работать на селе)
- Другое.....

**2. Можно ли изменить ситуацию в ближайшие 5 лет?**

- Нет
- Маловероятно
- Да, ситуация существенно улучшится
- Ситуация сохранится до тех пор, пока сельское хозяйство не превратится в прибыльную сферу бизнеса
- Ситуация сохранится до тех пор, пока на селе не будут созданы нормальные социально-бытовые условия
- Ситуация сохранится до тех пор, пока заработная плата в сельском хозяйстве не будет на уровне других отраслей
- Ситуация улучшится, если проблема будет решаться на федеральном уровне
- Другое
- Затрудняюсь ответить

**3. В чем причина дисбаланса спроса и предложения на аграрном рынке**

- Вузы выпускают слишком много специалистов и работают на другие отрасли
- кризисное состояние большинства сельскохозяйственных предприятий
- изменение образа и стиля жизни молодежи
- молодежь ищет легких денег
- объективная тенденция урбанизации
- механизация сельскохозяйственных работ и замещение живого труда овеществленным
- другое.....

**4. Что мешает региональным органам управления АПК эффективно решать проблему?**

- Дефицитность аграрного бюджета
- Наличие других более важных задач
- Проблему должны решать вузы и сельскохозяйственные предприятия
- Проблема должна решаться на федеральном уровне

Другое...

Затрудняюсь ответить

**5. Какие существующие в настоящее время формы поддержки выпускников и работодателей наиболее эффективны?**

ни одна из форм поддержки не эффективна  
 единовременная выплата (подъемные)  
 ежегодная прогрессивная выплата в течение 3-5 лет  
 ежемесячная доплата к заработной плате (специальная стипендия)  
 безвозмездное выделение земли, животных и кормов для ведения личного хозяйства  
 софинансирование строительства (приобретения) жилья  
 субсидирование процентной ставки по кредитам на строительство  
 возмещение части затрат сельхозпредприятий на целевую подготовку кадров  
 другое.....

**6. Насколько часты нарушения контрактов выпускниками и работодателями?**

нарушений нет  
 единичные случаи со стороны выпускников  
 единичные случаи со стороны работодателей  
 контракты не выполняются (или выполняются формально)  
 контроль выполнения контрактов не ведется

**7. Какие кардинальные меры необходимы для балансирования сельского рынка труда молодых специалистов (отметить не более 5 вариантов)?**

возврат системы обязательного распределения выпускников-бюджетников (либо возмещение затрат на обучение);  
 разработка и реализация комплексной целевой программы;  
 сокращение количества аграрных вузов  
 сокращение бюджетных мест в вузах  
 планирование приема на обучение за счет бюджета в соответствии с заявками региональных и муниципальных органов власти (госзаказ на обучение)  
 предоставление отсрочки от армии для выпускников  
 льготное налогообложение предприятий, трудоустроивших выпускников  
 переход на преимущественно целевую (контрактную) подготовку  
 развитие социально-бытовой инфраструктуры сельских населенных пунктов  
 программа строительства жилья для молодых  
 субсидии на выравнивание уровня жизни сельского населения  
 поддержка несельскохозяйственной занятости на селе  
 пропаганда нового образа жизни и патриотически-воспитательная работа среди молодежи  
 другое.....  
 проблема не может быть решена известными на данный момент методами

затрудняюсь ответить

Приложение 2

### Анкета

для выпускников ФГБОУ ВПО «Саратовский ГАУ»  
по проблеме закрепления кадров на селе

1. ***Специальность обучения, направление подготовки (профиль)***  
***Курс***  
5 курс специалист  
4 курс бакалавр  
2 курс магистр
2. ***Семейное положение***  
замужем/женат  
не замужем/холост
3. ***Поступая в СГАУ планировали ли Вы, что предстоит работать на селе?***  
Да, планировал (а)  
Да, при условии рабочего места  
Да, при условии высокой оплаты труда  
Да, при условии предоставления жилья  
Нет, не планировал (а)  
Нет, не поеду ни при каких условиях  
Не знаю, не думал (а)  
Другое.....
4. ***Если бы Вам пришлось выбирать специальность и образовательное учреждение заново, как бы Вы поступили?***  
выбрал бы другую специальность и другое образовательное учреждение  
выбрал бы другую специальность, но в образовательном учреждении, где учился  
выбрал бы эту же специальность, но в другом образовательном учреждении  
выбрал бы эту же специальность и образовательное учреждение, где учился
5. ***Планируете ли Вы работать по специальности?***  
Да, планировал (а)  
Да, если найду подходящее место работы

Да, на 3 года для стажа по специальности  
Нет, не планирую  
Нет, планирую получить еще одну специальность  
Не знаю, не думал (а)  
Другое.....

**6. Достаточен ли уровень подготовки в СГАУ для будущей работы?**

Да, достаточен  
Да, теоретическая подготовка достаточна, но практических знаний мало  
Нет, необходимо еще дополнительное образование  
Нет, не достаточна  
Не знаю, еще с этим не сталкивался  
Другое...

**7. Планируете ли ВЫ после окончания учебы работать на селе? (отметить не более 2 пунктов)**

Да, планировал (а)  
Да, если найду подходящее место работы с хорошей заработной платой  
Да, на 3 года для стажа по специальности и получения льгот  
Да, если в городе не найду работы  
Нет, не планирую  
Нет, даже не рассматриваю такой вариант  
Не знаю, не думал (а)  
Другое...

**8. Какая заработная плата Вас устроила бы?**

5000-10000  
10000-15000  
15000-20000  
20000-30000  
Более 30000

**9. Кем Вы видите себя через 5-10 лет?**

специалистом в бюджетной организации  
государственным служащим  
специалистом в коммерческой организации  
главным специалистом  
руководителем отдела  
руководителем организации  
индивидуальным предпринимателем

безработным/домохозяйкой  
 Не знаю, не думал (а)  
 Другое...

**10. Поехали бы Вы работать на село «командой»? (отметить не более 2 пунктов)**

Да, поехал (а)  
 Да, если бы со мной были близкие друзья  
 Да, если было бы распределение молодых специалистов  
 Нет, не поехал (а)  
 Нет, не при каких условиях  
 Не знаю, не думал (а)  
 Другое.....

**11. Знакомы ли Вы с формами поддержки молодых специалистов работающих на селе?**

Да, знаком (а)  
 Да, хорошо изучил (а) формы поддержки, так как собираюсь работать на селе  
 Да, слышал (а) что-то  
 Нет, не знаком (а)  
 Нет, не знаком (а), так как мне это не интересно  
 Другое...

**12. Какие существующие в настоящее время формы поддержки выпускников и работодателей наиболее эффективны?**

Ни одна из форм поддержки не эффективна  
 Слишком тяжело оформить необходимую документацию на любые выплаты, поэтому они не эффективны  
 Единовременная выплата (подъемные)  
 Ежегодная прогрессивная выплата в течение 3-5 лет  
 Ежемесячная доплата к заработной плате (специальная стипендия)  
 Безвозмездное выделение земли, животных и кормов для ведения личного хозяйства  
 Софинансирование строительства (приобретения) жилья  
 Субсидирование процентной ставки по кредитам на строительство  
 Возмещение части затрат сельхозпредприятий на целевую подготовку кадров  
 Они доступны для единицы выпускников  
 Другое.....

**13. В какой район области Вы бы поехали работать? (отметить не более 3 пунктов)**

[Александрово-Гайский район](#)  
[Аркадакский район](#)  
[Аткарский район](#)  
[Базарно-Карабулакский район](#)  
[Балаковский район](#)  
[Балашовский район](#)  
[Балтайский район](#)  
[Вольский район](#)  
[Ровенский район](#)  
[Воскресенский район](#)  
[Духовницкий район](#)  
[Екатериновский район](#)  
[Ершовский район](#)  
[Саратовский район](#)  
[Ивантеевский район](#)  
[Красноармейский район](#)  
[Краснокутский район](#)  
[Краснопартизанский район](#)  
[Фёдоровский район](#)

[Марксовский район](#)  
[Новобурасский район](#)  
[Новоузенский район](#)  
[Озинский район](#)  
[Перелюбский район](#)  
[Петровский район](#)  
[Питерский район](#)  
[Пугачёвский район](#)  
[Дергачёвский район](#)  
[Романовский район](#)  
[Ртищевский район](#)  
[Самойловский район](#)  
[Калининский район](#)  
[Советский район](#)  
[Татищевский район](#)  
[Турковский район](#)  
[Лысогорский район](#)  
[Энгельсский район](#)  
[Хвалынский район](#)

**14. Назовите, что для Вас является мотивацией для работы на селе?**

**15. Если бы вам пришлось работать, в убыточной сельскохозяйственной организации, ведущим специалистом могли бы Вы изменить ситуацию в ближайшие 5 лет?**

Нет

Маловероятно

Да, постараюсь приложить все знания и умения

Ситуация улучшится, если проблема будет решаться на федеральном, региональном и муниципальном уровнях

Другое.....

**16. Хотели бы Вы открыть «своё дело» по несельскохозяйственному виду деятельности?**

Нет

Маловероятно

Да, хотел (а)

Другое.....

Затрудняюсь ответить

**17. Какое это было бы производство или услуги?**

Организовать К(Ф)Х

ИП по хлебопечению и очистке и реализации питьевой воды

Пчеловодство

Кролиководство

Магазин

Офис обслуживания абонентов (сотовая связь)

Дом быта

Парикмахерская

Кафе

Другое.....

Затрудняюсь ответить

**18. Нужна для этого государственная поддержка?**

Нет

Да, нужна

Другое.....

Затрудняюсь ответить

**19. Если нужна, то, в каком размере**

50000-100000 рублей

100000-200000 рублей

200000-300000 рублей

Более 300000 рублей

Другая сумма.....

Затрудняюсь ответить

**20. Назовите Ваши желания, касающиеся жилья в селе?**

благоустроенный дом и хозяйственные постройки

коттедж

новое жильё

жильё, приобретенное на вторичном рынке

**21. Какие кардинальные меры необходимы для балансирования сельского рынка труда молодых специалистов (отметить не более 5 вариантов)?**(либо возмещение затрат на обучение);  
возврат системы обязательного распределения выпускников-бюджетников

разработка и реализация комплексной целевой программы;

сокращение количества аграрных вузов

сокращение бюджетных мест в вузах

планирование приема на обучение за счет бюджета в соответствии с заявками региональных и муниципальных органов власти (госзаказ на обучение)

предоставление отсрочки от армии для выпускников  
льготное налогообложение предприятий, трудоустроивших выпускников  
переход на преимущественно целевую (контрактную) подготовку  
развитие социально-бытовой инфраструктуры сельских населенных пунктов  
программа строительства жилья для молодых  
субсидии на выравнивание уровня жизни сельского населения  
поддержка несельскохозяйственной занятости на селе  
пропаганда нового образа жизни и патриотически-воспитательная работа среди молодежи  
другое.....  
проблема не может быть решена известными на данный момент методами  
затрудняюсь ответить

**Запрос на дополнительную информацию о рынке труда выпускников образовательных учреждений для региональных органов управления АПК**

1. Имеющееся региональное нормативно-правовое обеспечение деятельности по поддержке трудоустройства выпускников аграрных учебных заведений

2. Показатели, характеризующие закрепление кадров на селе за последние 3 года (таблица 1)

Таблица 1.

№	Показатель	2009 г.	2010 г.	2011 г.
1.	Количество трудоустроенных в сельскохозяйственных предприятиях и фермерских хозяйствах выпускников – всего, чел.			
	в т.ч. с высшим образованием			
	из них:			
	- агроном			
	- зоотехник, ветеринар, ветврач			
	- экономист, бухгалтер			
	- инженер			
	со средним специальным образованием			
2.	Имевшиеся в течение года вакансии по профессиям:			
	- агроном			
	- зоотехник, ветеринар, ветврач			
	- экономист, бухгалтер			
	- инженер			
3.	Бюджетная поддержка закрепления кадров в сельском хозяйстве - всего, тыс. руб.			
	в т.ч. субсидии выпускникам			
	субсидии работодателям			
	другое			
4.	Средняя заработная плата трудоустроенного молодого специалиста, руб./мес.			
5.	Обеспеченные благоустроенным жильем молодые специалисты, чел.			

Министерство сельского хозяйства  
Российской Федерации  
Федеральное государственное  
бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**Саратовский государственный  
аграрный университет**

**имени Н.И. Вавилова**

(ФГБОУ ВО Саратовский ГАУ)

Театральная пл., 1, г. Саратов 410012

факс: (8452) 23-47-81 тел: 23-32-92

e-mail: rector@sgau.ru

www.sgau.ru

от 18.09.2015 № 12/2391

на № \_\_\_\_\_

В диссертационный совет Д 220.061.02 при  
ФГБОУ ВО «Саратовский государственный  
аграрный университет им. Н.И. Вавилова»

## СПРАВКА

об использовании результатов диссертационного исследования

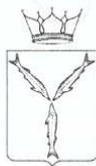
**Черненко Елены Владимировны на тему «Воспроизводство человеческого  
капитала в аграрном секторе на основе механизма трудоустройства  
молодых специалистов»**

Результаты диссертационного исследования Черненко Елены Владимировны на тему «Воспроизводство человеческого капитала в аграрном секторе на основе механизма трудоустройства молодых специалистов» используются при разработке концепции профориентационной работы и проведении занятий кафедрами «Менеджмент в АПК» и «Социально-правовые и гуманитарно-педагогические науки» Саратовского государственного аграрного университета им. Н.И.Вавилова по курсам «Адаптация выпускников на рынке труда», «Теория менеджмента», «Теория управления», «Менеджмент», «Управление персоналом» (бакалавриат, направление подготовки 080200.62 Менеджмент).

Проректор по учебной работе




С.В. Ларионов



**МИНИСТЕРСТВО  
СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА  
САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

ул. Университетская, 45/51, г. Саратов, 410012  
Тел.: (845-2) 51-77-12; факс (845-2) 50-69-70  
mcsx@saratov.gov.ru

30.11.2015 № 01-01-14-6877  
на № \_\_\_\_\_

В диссертационный совет Д 220.061.02  
на базе ФГБОУ ВО «Саратовский  
государственный аграрный университет  
им. Н.И. Вавилова»

**СПРАВКА О ВНЕДРЕНИИ**

Дана Черненко Елене Владимировне в том, что результаты ее диссертационного исследования на тему: «Воспроизводство человеческого капитала в аграрном секторе на основе механизма закрепления молодых специалистов» будут использованы при разработке стратегии «Социально-экономическое развитие АПК Саратовской области до 2030 года».

В настоящее время процесс воспроизводства человеческого капитала в аграрной сфере Саратовской области как в теоретико-методологическом аспекте, так и с прикладной точки зрения, к сожалению, не увязывается с трудоустройством выпускников аграрных вузов. Низкая закрепляемость молодежи приводит к дефициту высококвалифицированных кадров и снижению эффективности хозяйствующих субъектов АПК, а также другим негативным последствиям в экономике нашей страны.

В связи с этим необходимо проводить системную работу по воспроизводству человеческого капитала в аграрной экономике. Для более качественного формирования целевого набора на муниципальном уровне предлагается учитывать: уровень трудового воспитания потенциальных кандидатур (абитуриентов), желание продолжить семейный агробизнес и заинтересованность сельскохозяйственных товаропроизводителей в последующем их трудоустройстве. Во время обучения рекомендуется использовать «практико-ориентированную модель» обучения студентов. При этом предлагается участие в учебном процессе работодателей и направление

студентов на практическую работу в передовые сельхозпредприятия региона на 1-2 месяца. По завершению обучения необходимо осуществить мониторинг трудоустройства молодого специалиста в сельскохозяйственной организации муниципального района, направившего на обучение.

В диссертационной работе представлены прогнозные расчеты эффективности использования человеческого капитала в сельскохозяйственных организациях Саратовской области. Осуществление предложенных мероприятий позволит повысить производительность труда на 15-20%, наряду с этим при увеличении доли трудоустроенных молодых специалистов на селе с 40 до 60% объема производства валовой продукции могут дополнительно возрасти соответственно с 766,67 до 1357,6 млн руб.

Министр  
сельского хозяйства  
Саратовской области



Т.М. Кравцева