

На правах рукописи

Черненко Елена Владимировна

ВОСПРОИЗВОДСТВО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА  
В АГРАРНОМ СЕКТОРЕ НА ОСНОВЕ МЕХАНИЗМА  
ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

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

АВТОРЕФЕРАТ

Диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Саратов 2015

Работа выполнена на кафедре «Менеджмент в АПК» ФГБОУ ВО «Саратовский государственный аграрный университет имени Н.И. Вавилова»

Научный руководитель – **Глебов Иван Петрович**,  
доктор экономических наук, профессор  
ФГБОУ ВО Саратовский ГАУ

Официальные оппоненты: **Кузнецова Альфия Рашитовна**,  
доктор экономических наук, профессор кафедры  
организации и менеджмента ФГБОУ ВО  
«Башкирский государственный аграрный  
университет»

**Пронская Ольга Николаевна**,  
доктор экономических наук, доцент кафедры  
экономики имени профессора А.И. Барбашина  
ФГБОУ ВО «Курская государственная  
сельскохозяйственная академия имени  
И.И. Иванова»

Ведущая организация – **ФГБОУ ВО «Орловский государственный  
аграрный университет» (г. Орел)**

Защита состоится «\_\_» \_\_\_\_\_ 2015 г. в \_\_\_\_\_ на заседании диссертационного совета Д 220.061.02 на базе Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовский государственный аграрный университет имени Н.И. Вавилова» по адресу: 410012, г. Саратов, Театральная площадь, 1, ауд. 110.

Отзывы на автореферат направлять ученому секретарю по адресу: 410012, г. Саратов, Театральная пл., 1, ФГБОУ ВО Саратовский ГАУ.  
e-mail: emelin@sgau.ru.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБОУ ВО Саратовский ГАУ и на сайте [www.sgau.ru](http://www.sgau.ru).

Автореферат разослан \_\_\_\_\_.

Ученый секретарь  
диссертационного совета

Юрий Борисович Емелин

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**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.

Человеческий капитал в сельском хозяйстве накапливается чаще всего благодаря инвестициям со стороны государства, обучению в аграрных вузах и средних специальных учреждениях, переподготовки работников бизнеса и домохозяйств. В настоящее время в российской практике цепочка «образование – статус – доход» является логически незавершенной, а следовательно, гарантии «конвертации» полученного образования в мультипликацию дохода и повышение социального статуса оказались необеспеченными. Данная проблема носит наиболее острый характер для аграрной экономики Российской Федерации, поскольку в агропромышленном комплексе страны произошло резкое сокращение объемов производства продукции, что в свою очередь повлекло соответствующее сокращение высоко- и среднеоплачиваемых рабочих мест.

Трудности, возникающие у выпускников аграрных вузов при устройстве на работу по специальности, приводят к тому, что они вынуждены переqualificироваться или временное трудоустроиваться на более высоко оплачиваемые рабочие места. Одной из причин низкого удельного веса трудоустроенных выпускников аграрных вузов является несогласованность действий и целей системы высшего образования, государства и хозяйствующих субъектов АПК. 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 к другим негативным последствиям в российской экономике.

**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.

Вклад в разработку вопросов о месте и роли сферы образования в системе формировании человеческого капитала большой теоретический вклад внесли исследования Г. Беккера, Э. Денисона, Т. Шульца, в которых получи-

ло научное обоснование положение о существенном влиянии знаний на результаты производства и производительность труда, а также содержится анализ экономической эффективности инвестиций в человеческий капитал.

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. Среди них 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 вопрос 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 в процессе исследований предусматривалось решение 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 че-

ловеческого 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.

**Область исследования.** Диссертационное исследование проведено в соответствии с п. 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 специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (АПК и сельское хозяйство).

**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.

Основные результаты, определяющие научную новизну работы:

- обоснованы теоретические положения по воспроизводству человеческого капитала в сельском хозяйстве, включающие в себя 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);

- 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 го-

сударство) 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, что в целом по Российской Федерации удельный вес трудоустроенных выпускников аграрных вузов 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% - со 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 в себя 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 млрд 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 повышение эффективности 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 изложении материала были использованы диалектический метод познания, синергетический подход, статистический, монографический, социологический и расчетно-конструктивный методы.

Информационной основой исследования послужили законодательные и нормативные акты, материалы органов управления АПК регионов Россий-

ской Федерации, Федеральной службы государственной статистики России, данные, полученные соискателем при проведении анкетного опроса, годовые отчеты сельскохозяйственных организаций Саратовской области.

**Положения, выносимые на защиту:**

- теоретико-методологические основы по воспроизводству человеческого капитала в аграрном секторе;
- влияние формальных и неформальных институтов на формирование и использование 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: «Вавиловские чтения» (Саратов, 2012–2014 гг.); «Проблемы и перспективы развития сельского хозяйства и сельских территорий» (Саратов, 2013–2015 гг.), «Стратегия инновационного развития аграрных бизнес структур в условиях членства России в ВТО» (Саратов, 2014 г.), «Аграрная наука в XXI веке: проблемы и перспективы» (Саратов, 2015 г.) и на научно-техническом совете Министерства сельского хозяйства Российской Федерации.

**Публикации.** Основные результаты исследования опубликованы в 12 печатных работах, в том числе 3 – в рецензируемых научных журналах общим объемом 12,95 печ.л. (из них авторских – 6,01 печ.л.).

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

В первой главе – **«Теоретико-методологические основы воспроизводства человеческого капитала в аграрном секторе экономики»** - сформированы теоретические положения по воспроизводству человеческого капитала в сельском хозяйстве с учетом аграрной специфики.

*Основные идеи, выносимые на защиту в первой главе.*

**- Теоретическое обоснование положений воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве.**

Процесс воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве проходит основные стадии – формирование, распределение, обмен, потребление. Формирование начинается в детстве и в школьные годы. Распределение – это направления использования индивидом своих знаний, умений, навыков, опыта и т.д. в определенных сферах, секторах экономики и видах экономической дея-



тельности. При рассмотрении отношений обмена в процессе воспроизводства рабочей силы можно отметить, что они заключаются в обмене функционирующей рабочей силы на материальные блага. Потребление – это производительное потребление (как ресурса), применение его для создания благ.

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

Таблица 1 - Особенности стадий воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве(составлено автором)

Наименование стадий воспроизводства	Содержание стадий и особенности воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве	Стейкхолдеры в процессе воспроизводства				
		Специалист	Работодатель	Государство	Семья	Общество
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 (трудовое воспитание в семье, устойчивая связь поколений в аграрном бизнесе)	+	+	+	+	+

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 более продолжителен, в силу того, что здесь меньше объектов соцкультбыта, и, как правило, духовное и трудовое воспитание в сельских семьях происходит синхронно; во-вторых, процесс обучения детей в сельских школах более приближен к объектам живой природы (растениям, животным), 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 трудных жизненных ситуациях и др.).

В наших исследованиях были сформулированы методологические основы изучения процесса воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве. Методология исследования процесса воспроизводства человеческого капитала должна включать в себя совокупность критериев, принципов, методов исследования и специфических особенностей процесса воспроизводства в сельском хозяйстве.

Исследование процесса воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве необходимо проводить в соответствии со следующими основными методологическими принципами:

- синхронность воспроизводства, так как в человеческом капитале воспроизводятся одновременно две составляющие - рабочая сила и капитал; при этом в воспроизводстве 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 разделение на два типа (простой (деградирующий) и расширенный (инновационный));
- последовательность периодов в формировании человеческого капитала (вложение инвестиций и их реализация).

Особенности воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве по стадиям: формирования: интеграция образования и трудовой деятельности; распределения: отраслевая и географическая специфика в рамках одной специальности; обмена: выбор места (предприятия) с учетом природных, социальных, экономических и прочих условий; потребления: работа в сельском хозяйстве связана с производством постоянно востребованными людьми продуктов питания.

***- Влияние формальных и неформальных институтов на формирование и использование человеческого капитала в сельском хозяйстве и факторы, способствующие закреплению молодых специалистов на селе.***

В исследовании сформулирована концептуальная модель формирования и использования человеческого капитала в аграрной экономике (рисунок 1), учитывающая комплексное взаимодействие различных институтов (семья,

школа, вуз, работодатель и государство) в создании аграрной профорientации 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. Процесс формирования человеческого капитала начинается с детских лет, в семье и школе, где в процессе воспитания и обучения ребенку прививают систему ценностей сельского образа жизни, дают знания, развивают способности; 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.

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 работе может проявиться синергетический эффект. На всех стадиях формирования и использования человеческого капитала в сельском хозяйстве большую роль играют ценности молодого специалиста. В исследованиях сформирована цепочка ценностей, включающая в себя такие звенья, как преемственность поколений и традиции работать на земле и др.

Во второй главе диссертации **«Анализ динамики и качества человеческого капитала в аграрном секторе Российской Федерации»** представлены ожидания выпускников аграрных вузов по проблеме закрепления молодых специалистов на селе, представлены результаты анкетирования студентов ФГБОУ ВО Саратовский ГАУ, выявлены мнения работодателей, приведены качественные характеристики по образовательному уровню, проанализирована динамика кадрового потенциала в сельскохозяйственных организациях муниципальных районов Саратовской области, изучены нормативно-правовые документы федерального и регионального уровней и опыт субъектов РФ по закреплению молодых специалистов на селе.

*Основные идеи, выносимые на защиту во второй главе.*

**- Баланс трудовых ресурсов сельского хозяйства, предложение и спрос на молодых специалистов.**



Рисунок 1 – Модель формирования и использования человеческого капитала в аграрной сфере (составлено автором)

В исследованиях была проанализирована динамика кадрового потенциала в сельскохозяйственных организациях муниципальных районов Саратовской области (таблицы 2).

Таблица 2 - Численность, состав и движение работников замещающих должности руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций районов Саратовской области за 2012 год

Районы	Численность, чел	Факт. работает, чел.		Из числа фактически работающих							Принято на работу		Уволено с работы всего
		Всего	в т. ч. женщин	имеют ПО		не имеют ВПО или СПО		лица в возрасте		Повысили квалиф. в ДПО	Всего	из них молодых специалистов	
				высшее	среднее	всего	в т. ч. обучается заочно	до 30 лет	пенсионном				
Алгайский	49	48	19	20	20	8	0	2	10	3	1	0	2
Аркадакский	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
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
Марксовский	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
Перелюбский	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
<b>Всего по области</b>	<b>5304</b>	<b>5124</b>	<b>2223</b>	<b>2360</b>	<b>2175</b>	<b>557</b>	<b>88</b>	<b>538</b>	<b>402</b>	<b>135</b>	<b>463</b>	<b>33</b>	<b>457</b>

Следует отметить, что результаты анкетирования студентов ФГБОУ ВО Саратовский ГАУ им. Н.И. Вавилова и в разрезе специальностей существенно различались. Так 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. В тоже время из числа опрошенных 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.

Обобщая 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 рекомендуют вернуть систему обязательного распределения выпускников (бюджетников);
- в-четвертых, многие работодатели не хотят вкладывать свои средства в подготовку специалистов.

Таким образом, исследование процесса воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве показало, что рынок труда молодых специалистов не сбалансирован. Наблюдается дисбаланс предпочтений работодателей и студентов по зарплате и уровню развития соцкультбыта.

**В третьей главе – «Направления совершенствования трудоустройства молодых специалистов в системе воспроизводства человеческого капитала в аграрном секторе Российской Федерации»** выявлены факторы, определяющие динамику и качество человеческого капитала в аграрном секторе Российской Федерации. Предложена система мер по трансформации деятельности органов управления АПК на всех уровнях по закреплению молодых специалистов, сформулирована система мер по совершенствованию деятельности по трудоустройству молодых специалистов в системе высшего аграрного образования и рассчитана эффективность использования человеческого капитала в аграрном секторе региона.

*Основные идеи, выносимые на защиту в третьей главе.*

***- Факторы, способствующие повышению эффективности воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве с учетом закрепления молодых специалистов на селе.***

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

Анализ данных по господдержке свидетельствует о том, что максимальная ее доля 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 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.

В наших исследованиях был проведен анализ государственной поддержки, приходящейся в расчете на 1 трудоустроенного выпускника. 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 2,5–3,0 тыс. руб. Как показывают исследования, в регионах, практикующих доплаты и подъемные выпускникам, предусмотренных на эти цели в бюджете средств хватает лишь на 3–10 человек.

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.

В исследованиях была разработана модель адаптационного механизма трудоустройства молодых специалистов, в которой учтены все участники, в частности, 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).

***- Система мер по повышению эффективности воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве с учетом деятельности органов управления АПК Российской Федерации на всех уровнях по закреплению молодых специалистов.***

В диссертации предложен механизм закрепления молодых специалистов, который включает комплекс мероприятий, включая законодательные, административные, экономические и идеологические меры (таблица 3).

Таблица 3 – Система мер по совершенствованию трудоустройства выпускников аграрных вузов в АПК России

Уровень	Перечень мер			
	законодательные	экономические	организационно-административные	идеологические
Федеральный (Госдума РФ, Правительство РФ, МСХ РФ)	1. Принятие ЦКП «Кадровое обеспечение сельского хозяйства». 2. Внесение изменений в закон о высшем образовании. 3. Закрепление гарантий поддержки выпускников при трудоустройстве в сельском хозяйстве	1. Софинансирование региональных программ кадрового обеспечения. 2. Налоговые льготы для сельскохозяйственных организаций	1. Разработка регламентов взаимодействия участников процесса трудоустройства. 2. Создание комиссий и координационных советов по межрегиональному взаимодействию вузов	1. Пропаганда престижности труда молодого специалиста в сельском хозяйстве.
Региональный (областные органы власти, МСХ региона)	1. Принятие региональных программ кадрового обеспечения АПК. 2. Формирование региональных образовательных кластеров	1. Финансовая поддержка молодых специалистов и обеспечение жильем. 2. Субсидирование кредитов на жилищное строительство	1. Организация постоянного взаимодействия ВУЗов и специалистов (выпускников) с работодателями. 2. Мониторинг и прогнозирование кадровых потребностей	2. Патриотическая работа
Муниципальный (районный)	1. Принятие программы по кадровому обеспечению сельского хозяйства. 2. Мониторинг и прогнозирование кадровых потребностей 3. Формирование целевого набора	1. Предоставление земельных участков. 2. Финансовая поддержка молодых специалистов и обеспечение жильем		
Работодатели (СХО, К(Ф)Х, ИП и др.	1. Ходатайство о введении обязательного распределения бюджетников (целевиков) после окончания обучения	1. Льготные займы на строительство жилья. 2. Выделение земельных участков. 3. Целевая подготовка	1. Реальное участие в разработке образовательных норм и программ. 2. Прогнозирование потребности в кадрах. 3. Оценка качества выпускников	1. Участие в образовании. 2. Реклама в СМИ трудоустройства
Вузы		1. Грантовая поддержка практических бизнес-проектов выпускников, реализуемых в агробизнесе	1. Формирование команд и резерва 2. Прямые связи с работодателями. 3. Практические семестры. 4. Развитие аграрных МИПов	1. Введение спецкурсов. 2. Содействие трудоустройству



Инструменты, реализуемые на всех уровнях регулирования разными субъектами рынка труда, должны быть направлены на стимулирование как спроса, так и предложения выпускников аграрных вузов.

***-Направления совершенствования работы в системе аграрного высшего образования, способствующие повышению воспроизводства человеческого капитал в сельском хозяйстве.***

В исследованиях сформулированы направления совершенствования деятельности учебных заведений сельскохозяйственного профиля в рамках закрепления молодых специалистов в сельской местности.

Одним из вариантов решения данной задачи может быть применение предлагаемой инновационной модели практико-ориентированного аграрного образования (рисунок 2).

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.

Ключевым показателем эффективности использования человеческого капитала в сельскохозяйственных хозяйствующих субъектах является производительность труда. Для этого в исследованиях был проведен сравнительный анализ сложившегося уровня производительности труда в сельскохозяйственных организациях за 2012–2013 гг. по районам Саратовской области, который выявил его значительную дифференциацию. Показатель уровня производительности труда в эффективных сельскохозяйственных организациях (Ровенского, Романовского, Ершовского, Новобурасского и других районов) был выше в 3–3,5 раза по сравнению с другими хозяйствующими субъектами (Александрово-Гайского, Новоузенского, Духовницкого, Питерского и других районов).

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: закрепления молодых специалистов, повышения квалификации работников. Вследствие этого, как показывают расчеты, средняя производительность труда в сельскохозяйственных организациях региона в целом может повыситься почти на 15–20 % (рисунок 3).

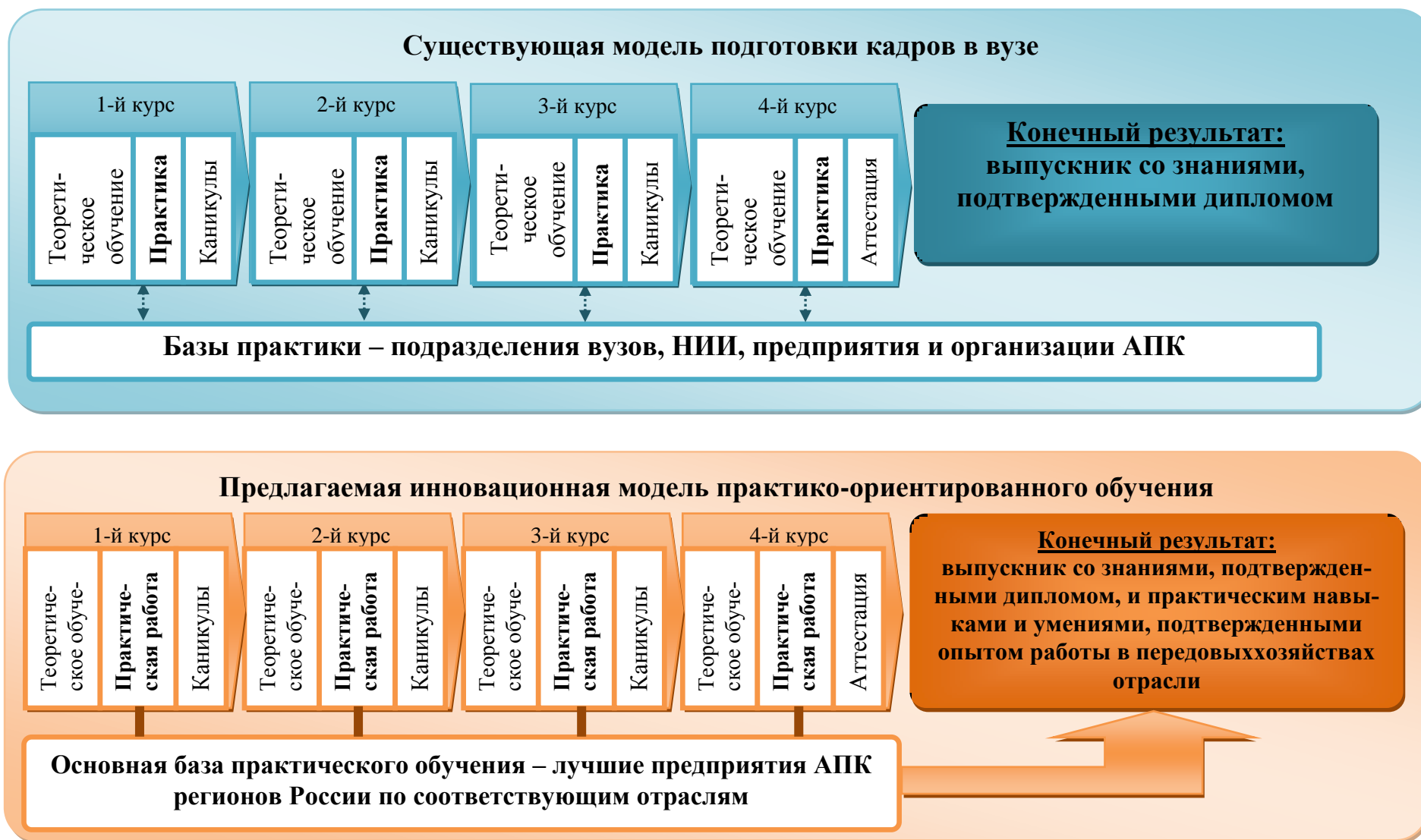


Рисунок 2- Инновационная модель практико-ориентированного аграрного образования

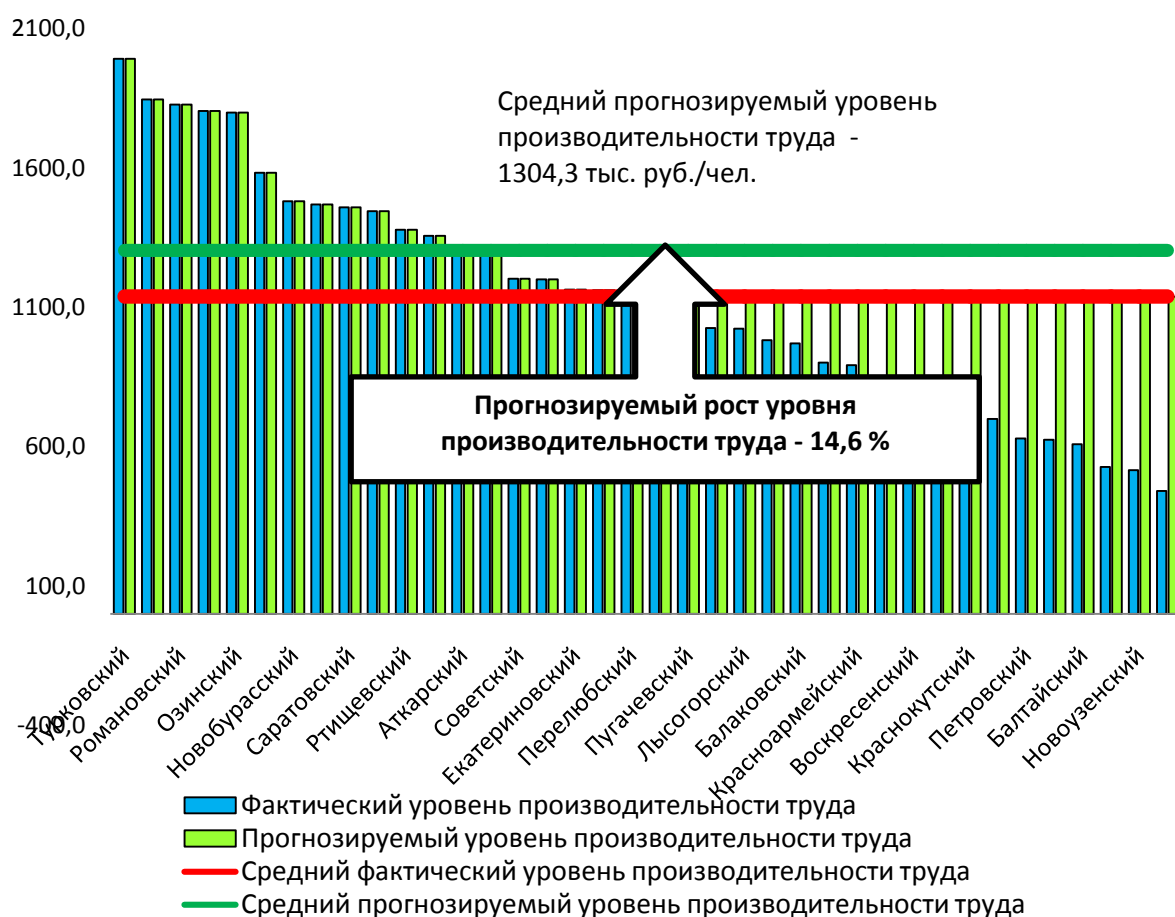


Рисунок 3 - Фактическая и прогнозируемая производительность труда в сельскохозяйственных организациях районов Саратовской области (тыс. руб. ВП в расчете на 1 работника)

***- Резервы повышения эффективности использования человеческого капитала в аграрном секторе Саратовской области.***

В исследованиях был произведен прогноз производства стоимости валовой сельскохозяйственной продукции в зависимости от количества трудоустроенных специалистов в Саратовской области (таблица 4).

Таблица 4 - 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

Мы полагаем, что при увеличении прогнозного удельного веса трудоустроенных специалистов, окончивших Саратовский государственный аграрный университет, и при использовании их профессиональных знаний, навыков и умений, являющихся элементами человеческого капитала, произойдет увеличение стоимости валовой сельскохозяйственной продукции. Расчеты показывают, что 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 60 % – 1160,6 млн руб., при 70% – 1375,6 млн руб.

Таким образом, при повышении уровня закрепляемости молодых специалистов в сельском хозяйстве Саратовской области дополнительно ежегодно можно получать прирост стоимости валовой продукции от 766,67 млрд до 1375,6 млн руб. Следовательно, за счет закрепления молодых специалистов (отдача от использования человеческого капитала) в сельском хозяйстве можно существенно увеличить объем производства сельскохозяйственной продукции, что и будет способствовать импортозамещению на продовольственном рынке Саратовской области.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

1. Сформированы теоретические положения по воспроизводству человеческого капитала в сельском хозяйстве, включающие в себя 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 этапах формирования (необходимо 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 в себя 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 продуктов питания, востребованных людьми). 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 комплексное 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 составляет 70%, по специальности – 56%, 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%, производительность труда может повыситься на 15–20%, соответственно объемы производства валовой продукции по прогнозу возрастут с 776,67 млрд 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 в себя законодательные, экономические, административно-распорядительные и идеологические инструменты, реализуемые на всех уровнях управления АПК. Предлагается: муниципальным органам власти 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 и др.

#### **Перспективы дальнейшей разработки темы**

1. Разработать комплексную целевую программу «Кадровое обеспечение в АПК». Выйти с инициативой о придании ей статуса самостоятельной Федеральной целевой программы поддержки молодых специалистов сельскохозяйственного профиля.

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

### **СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ АВТОРОМ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ**

#### *Работы, опубликованные в ведущих рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки РФ:*

1. 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.

2. Черненко, Е.В. Сельский рынок труда специалистов и взгляд стейкхолдеров на проблемы их решения / Е.В.Черненко, Л.А.Александрова, И.П.Глебов, С.С.Игнатьева, Е.А.Моренова//Вестник Саратовского госагроуниверситета им. Н.И. Вавилова.– 2013.– №3.– С. 66–73.

3. Черненко, Е.В. Направления повышения закрепления молодых специалистов в сельском хозяйстве / Е.В.Черненко, Л.А.Александрова, И.П.Глебов, Е.А.Моренова//Вестник Саратовского госагроуниверситета им. Н.И. Вавилова. – 2013. – №2.– С. 76–82.

#### *Публикации в других изданиях:*

4. Черненко, Е.В. Опыт по закреплению выпускников аграрных вузов в сельском хозяйстве РФ / Е.В. Черненко; под ред. д.э.н., проф. И.Л. Воротникова // Аграрная наука в XXI веке: проблемы и перспективы: материалы VII Всероссийской науч.-практ.конф. – Саратов, 2013.– С. 399–401 (0,19 п.л.).

5. Черненко, Е.В. Региональная нормативно-правовая база закрепления молодых специалистов, учитывающая воспроизводство человеческого капитала в сельском хозяйстве / Е.В.Черненко; под ред. д.э.н. И.П. Глебова //Стратегия инновационного развития аграрных бизнес структур в условиях членства России в ВТО: материалы Междунар. науч.-практ.конф. – Саратов, Буква, 2014. – С.149–152 (0,16 п.л.)

7. Черненко, Е.В. Формирование кадровой политики в АПК РФ/И.П.Глебов, Е.В.Черненко;под ред. д.э.н., проф. И.Л. Воротникова // Аг-

рарная наука в XXI веке: проблемы и перспективы: материалы VIII Всерос. науч.-практ. конф. – Саратов, 2013. – С.325–327 (0,16 п.л.).

8. Черненко, Е.В. Кадровый аспект современной аграрной политики /И.П.Глебов, Е.В.Черненко; под ред. д.э.н., проф. 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. – С. 210.

9. Черненко, Е.В. Факторы, влияющие на формирование человеческого капитала в сельском хозяйстве / Е.В.Черненко; под ред. д.э.н., проф. И.П. Глебова //Стратегия инновационного развития аграрных бизнес структур в условиях членства России в ВТО: материалы Междунар. науч.-практ.конф.– Саратов: Буква, 2014. – С.152–155(0,19 п.л.).

10.Черненко, Е.В. Оценка сельскохозяйственными работодателями профессионального уровня молодых специалистов, как ключевого компонента в системе формирования человеческого капитала/ И.П.Глебов, Л.А.Александрова, Е.В.Черненко;под ред. д.э.н., проф. И.П. Глебова //Стратегия инновационного развития аграрных бизнес структур в условиях членства России в ВТО: материалы Междунар. науч.-практ. конф.– Саратов: Буква. 2014. – С. 30-34 (0,19 п.л.)

11. Черненко, Е.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 (0,1 п.л.).

12. Черненко, Е.В. Воспроизводство человеческого капитала в агроэкономике/ И.П. Глебов, Е.В. Черненко. – Саратов: Саратовский источник, 2015. – 169 с. (10,5 п.л., в т.ч. 5,25 п.л. авторских).

Подписано в печать ..... Формат 60x84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>.

Бумага офсетная. Гарнитура Times.

Печ. л. 1,0. Тираж 100. Заказ 000

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Саратовский государственный аграрный университет им. Н.И. Вавилова»  
410012, Саратов, Театральная пл., 1.