

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина»

Брыкина Наталья Владимировна
Постнова Марина Викторовна

**КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА
В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА**

монография

Ульяновск – 2012

УДК 331.5

Брыкина Н.В., Постнова М.В. Кадровое обеспечение экономики региона в условиях кризиса: Монография. – Ульяновск: УГСХА им. П.А. Столыпина, 2012.- 218с.

Рецензенты: Шитов Владимир Николаевич, кандидат экономических наук, профессор кафедры «Финансы и кредит» Ульяновского ГТУ
Сушкова Татьяна Юрьевна, доктор экономических наук, доцент кафедры «Экономика и управления на предприятиях АПК» Ульяновской ГСХА им. П.А.Столыпина

Монография посвящена проблеме кадрового обеспечения аграрного сектора региональной экономики.

Рассматривается сущность категории «кадровый потенциал», и ее взаимосвязь с другими категориями рынка труда. На основе анализа научных концепций уточнены основы формирования кадрового потенциала, классифицированы факторы, предложен механизм управления кадровым потенциалом.

В монографии исследованы закономерности аграрного рынка труда Ульяновской области, определены экономические и институциональные основы воздействия на рынок труда, предложено обоснование роли и возможностей инструментов и механизмов государственного регулирования занятости. Исследовано влияние рынка образования на формирование трудовых ресурсов, предложен прогноз.

Предложены пути совершенствования механизма управления кадровым потенциалом сельского хозяйства.

Печатается по решению
научно-технического совета УГСХА
им. П.А.Столыпина.
Протокол № 5 от 20 ноября 2012г.

ISBN 978-5-905970-06-1

© Брыкина Н.В., Постнова М.В., 2012

© ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина», 2012

Введение

Формирование кадрового потенциала сельского хозяйства, адекватного современным требованиям, является задачей, решение которой во многом определяет развитие отрасли. Стабильность и подъем аграрной экономики, рост ее конкурентоспособности неразрывно связаны с использованием человеческого капитала, снижение качества которого является сдерживающим фактором на пути развития региона. Изменения в кадровом потенциале отрасли характеризуются увеличением разрыва в уровне профессиональной подготовки сельского и городского населения, усилением дисбаланса между спросом и предложением специалистов и квалифицированных рабочих, утратой трудовой мотивации и снижением притока молодых специалистов в село. Характер этих процессов во многом зависит от ситуации, сложившейся в социальной сфере села.

Очевидно, что кризисное состояние сельской социальной инфраструктуры препятствует созданию предпосылок для мотивации к аграрному труду и улучшению кадрового обеспечения в сельском хозяйстве. В настоящее время многое меняется в лучшую сторону: приоритетность социального развития сельских поселений и проведение целенаправленных преобразований в интересах решения социально-экономических задач на селе гарантировано государством. Среди стратегических целей политики в области социальной сферы села гарантированное осуществление гражданских прав сельских жителей на охрану здоровья, образование, жилище, бытовое и социальное обслуживание, приобщение к культурным ценностям. Однако, низкая экономическая эффективность сельскохозяйственного производства, высокая степень износа основных фондов, недостаточный уровень технического оснащения являются помехой реализации главного права человека – права на труд. Труд, дающий возможность удовлетворять материальные и духовные потребности своей семьи.

Совокупность общих и профессиональных знаний и трудовых навыков людей, их психологических и

нравственных качеств, желаний, мотиваций, убеждений формирует тот неповторимый запас, многоаспектный процесс включения которого в производственно-хозяйственную деятельность позволит получить максимальную отдачу, способную привести к решению современных проблем села. Вопрос только в том, чтобы сформировать этот потенциал, от которого зависит успех возрождения сельского хозяйства. Кадровое обеспечение отрасли не просто задача профессиональной подготовки для региональной системы образования, а многогранный процесс формирования человеческого потенциала.

Кадровое обеспечение экономики задача двух рынков: рынка образовательных услуг и рынка труда. Исследование условий и закономерностей функционирования и взаимодействия рынков труда и образовательных услуг позволит прогнозировать факторы кадрового обеспечения и моделировать спрос и предложение на отраслевом рынке труда, в том числе и в условиях кризиса.

В условиях кризиса сценарии развития сельскохозяйственного производства теряют свою устойчивость. На рынке труда одновременно существуют безработица и дефицит кадров. Демографическая ситуация негативно влияет на формирование и так неперспективного кадрового потенциала отрасли. Трансформация рынка труда в аграрной сфере обнаруживает существенную зависимость от государственного регулирования рынка труда и системы образования России.

Все это предопределяет особую значимость исследования проблем кадрового обеспечения аграрного сектора региональной экономики.

Глава 1 Теоретические основы формирования кадрового потенциала аграрного сектора экономики

1.1 Кадровый потенциал: сущность понятия, основные характеристики и место в системе категорий экономики труда

Экономическая наука накопила множество понятий, отражающих этапы развития представлений об участии и роли человека в экономическом процессе: рабочая сила, трудовые ресурсы, человеческий капитал, трудовой потенциал. Выявление закономерностей и тенденций формирования кадрового потенциала, повышение значимости человека в экономическом процессе требуют научно обоснованного понятийного аппарата, однозначной трактовки терминов и понятий, относящихся к теории воспроизводства кадрового потенциала.

Трудовые ресурсы определяются как часть населения страны, которая по физическому развитию, приобретенному образованию, профессионально-квалификационному уровню способна заниматься общественно полезной деятельностью. В отечественной экономической литературе говорится о трудовых ресурсах только в тех случаях, когда имеется в виду страна или территория, то есть данная категория применяется не в отраслевом, а лишь в территориальном аспекте [44, 47, 73, 83, 126, 134]. На уровне первичного трудового коллектива употребляется термин «работники». Понятие «трудовые ресурсы» сформулировано в 1922 году С.Г.Струмилиным.

В количественном отношении в состав трудовых ресурсов входит все трудоспособное население, занятое в сферах общественного хозяйства и индивидуальной трудовой деятельности, включая лиц трудоспособного возраста, потенциально способных к участию в труде, но занятых в домашнем и личном крестьянском хозяйстве, на учебе с отрывом от производства, на военной службе. Понятие «трудовые ресурсы» включает определенные качественные показатели, определяющие структуру труда: состав по полу, возрасту, профессиям, квалификации и т.д. Общая численность лиц, обладающих полной или частичной

трудоспособностью, безотносительно к их составу по социально-демографическим и экономическим признакам формирует понятие «трудоспособного населения».

Советские и российские ученые, в том числе А.С.Панкратов, М.И.Скаржинский, Б.М.Генкин, Ю.М.Забродин, А.Рофе, высказывают мнение [111, 33, 48, 107] о необходимости использования других экономических категорий дающих более полную характеристику человеку как работнику и личности. Т.И.Заславская анализируя «двадцать лет российской трансформации», отмечает, что «исследователи посткоммунистических трансформаций вначале обратились к хорошо известным, проверенным парадигмам, прежде всего к тем, которые связаны с теорией общественно-экономических формаций и теориями модернизации. Однако с течением времени стало выясняться, что для изучения нового...парадигмы непригодны» [51, с. 6]. Комплексную характеристику общества обеспечивает совокупность трех «измерений»: эффективность институциональной системы, качество социально-групповой структуры и уровень человеческого потенциала.

В настоящее время в научной литературе можно встретить потенциал развития, жизненный, человеческий, динамический, культурный или интеллектуальный потенциал. В физике потенциал является характеристикой запаса энергетических возможностей для совершения работы, поэтому перенесенное из естествознания понятие *«потенциал»* в общем смысле характеризует реальные возможности, которые могут использоваться в любой момент, имеющиеся, но не реализованные пока по каким-либо причинам. По отношению к человеку или обществу, потенциал, соответственно, источник возможностей отдельного лица, общества или государства в определенной области. Потенциал (экономический, военный, трудовой, финансовый, духовный, кадровый) представляет собой «обобщенную, собирательную характеристику ресурсов, привязанную к месту и времени». Все потенциалы - элементы одной совокупности, имеющей сложную внутреннюю структуру - человеческого потенциала.

Разработки отечественных исследователей по теории трудового потенциала имеют общие черты с *теорией человеческого капитала* в западной экономической науке, возникновение и развитие которой связано с изменениями всей системы экономических понятий, в центре которой расположен работник как главная производительная сила. Человеческий капитал определяется как совокупность качеств человека, обеспечивающих производительную и денежную отдачу. Истоки ее просматриваются в работах У.Петти, А.Смита, Д.С.Милля, Ж.Б.Сэя, Н.Сениора, Ф.Листа, И.Г.фон Тюнена, У.Багехота, Е.Энгеля, Г.Сиджвика, Л.Вальраса, И.Фишера и других экономистов прошлых столетий [92, 21].

Еще А. Смит, исследуя природу и причину богатства народов, писал, что «заработная плата изменяется в зависимости от легкости или трудности, чистоты или неопрятности, почетности самого занятия или унижительность его», и делает вывод, что заработная плата изменяется в зависимости от легкости и дешевизны или трудности и дороговизны изучения данной профессии» [92].

К.Маркс пишет, что сложность, качество труда, если отвлечься от вещественных условий производства, являются характеристикой самой рабочей силы. К. Маркс писал: «Труд, который имеет значение более высокого, более сложного труда по сравнению со средним общественным трудом, есть проявление такой рабочей силы, образование которой требует более высоких издержек, производство которого требует большего рабочего времени и которое имеет, поэтому более высокую стоимость, чем простая рабочая сила. Если стоимость этой силы выше, то и проявляется она в более высоком труде и овеществляется, поэтому за равные промежутки времени в сравнительно более высоких стоимостях» [78].

Известна формула В.Петти: «Труд отец богатства, земля - его мать». Первая попытка подсчитать «ценность населения» принадлежит именно В.Петти. Он распространяет методы экономического анализа на самые различные сферы жизни общества, считая, что цена труда должна быть точно установленной [92].

А.Маршалл занимался изучением рынка образовательных услуг в связи с инвестированием в человеческий капитал. Ему принадлежат утверждения, что «самый ценный капитал - это тот, который вложен в человеческие существа», а «профессиональные способности мы вправе рассматривать как экономические» [79].

В 50-90-х годах XX века эта теория сформировалась и развивалась в трудах Т. Шульца, Г.Беккера, Б.Вейсброда, Дж. Минцера, Л. Хансена, М. Блауга, С. Боулса, Й. Бен-Порэта, Р. Лейарда, Дж. Псахаропулоса, Ф. Уэлча, Б. Чизвика и другие. В 1992 году Г. Беккер получил Нобелевскую премию за «распространение сферы микроэкономического анализа на целый ряд аспектов человеческого поведения и взаимодействия, включая нерыночное поведение» [57].

Согласно концепции «чикагской школы» человеческий капитал – это имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций, которые влияют на рост производства и доходов. По Беккеру, к прямым инвестициям в человеческий капитал следует относить затраты на образование и профессиональную подготовку работников, а к сопряженным - затраты на медицинское обслуживание и уход за детьми, на их воспитание, упущенный во время обучения заработок, расходы, связанные со сменой места жительства или работы, а также с моральным ущербом при получении образования, миграции [57, 35]. Прямые вложения в человеческий капитал увеличивают его объем, сопряженные - продлевают срок его «эксплуатации», улучшают условия его функционирования, повышают отдачу, сокращая заболеваемость и смертность. В ожидаемую отдачу от инвестиций в человеческий капитал, как правило, включают более высокий уровень заработной платы, большее удовлетворение от избранной работы.

В трудах Ф.Нойманна образование выделяется как особый элемент человеческого капитала. В качестве его основных составляющих выделяются следующие: культурно-этнические особенности; общее образование; профессиональное образование; ключевые квалификационные качества [36]. Этот подход, на наш взгляд, представляет наибольший интерес. Общее образование обеспечивает

формирование мотиваций и способствует повышению конкурентоспособности личности на первой ступени образовательного процесса. Профессиональное образование связано с высшим и послевузовским образованием. Непрерывность образования является фактором эффективного воспроизводства человеческого капитала.

Еще раз подчеркнем, что традиционным подходом к исследованию процесса формирования человеческого капитала является оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал с использованием математических методов. Основоположники теории человеческого капитала Г.Беккер, Т.Шульц и их последователи обосновывают, что инвестиции в человеческий капитал производятся на рациональной основе - ради получения больших доходов в будущем [35].

Альтернативным подходом считается изучение влияния *ценностных установок человека на формирование человеческого капитала*. Именно ценности в большей степени влияют на то, какое внимание уделено здоровью, образованию, культурному развитию настоящего и подрастающего поколения и какие усилия затрачены для получения доходов, способных удовлетворить соответствующие потребности. Критикуя концепцию Беккера, многие исследователи доказывают, что предположения экономической теории, основанные на рациональности поведения человека, зачастую не подтверждаются в реальной жизни. Так Д.Брукс считает, что в основе общественного развития лежат не экономические отношения, а национальная культура. М. Каз обосновывает когнитивно-ценностный подход к изучению вопросов мотивации труда [55, 35], считая целесообразным применение в экономике труда помимо традиционных категорий, такие категории как «ценность», «установка», «значение», «восприятие». В результате Каз вводит новое понятие - «мир труда», которое включает в себя организационно-технический, управленческий и социокультурный аспекты труда. Согласно с этой точкой зрения и М.А.Гильтман, которая отмечает, что категория «ценность» связывает категории «потребность» и

«экономический интерес», и определяет образ жизни человека, включая труд [34, 35].

Психологи и экономисты, приписывающие ведущую роль в дифференциации способностей наследственному, биологическому фактору, считают, что объяснение всей разницы в доходах у людей с разным уровнем подготовки приводит к завышению значимости обучения. Другие исследователи видят образование посредником, преобразующим «неравенство в социальном происхождении в неравенство доходов» [36, с. 118]. К.Дженкс утверждает, что дифференциация доходов имеет вероятностный характер и вызывается преимущественно случайными величинами.

Многие исследователи признают иррациональность человека, являющуюся причиной того, что человек не вписывается в экономические модели. Не случайно Р. И. Капелюшников отмечает: «Теоретические новации Беккера далеко не всегда ожидал благожелательный прием. Идея человеческого капитала, кажущаяся столь очевидной, была встречена в штыки педагогической общественностью, усмотревшей в ней умаление культурной ценности образования и низведение человека до уровня машины» [57]. Кроме того, как замечает Гильтман М.А., в современной России зависимость уровня доходов человека от его образования не только неустойчива, но иногда вообще отсутствует, что расходится с результатами исследований зарубежных экономистов-последователей концепции человеческого капитала, свидетельствующих о наличии прямой устойчивой зависимости [34, с.338]. Изучение ценностей работников позволяет уточнить их потребности, более подробно исследовать экономические интересы и по-новому взглянуть на процесс формирования человеческого капитала. Такой подход означает, что наряду с традиционными методами неоклассической теории исследования человеческого капитала должны проводиться дополняющие и корректирующие методы исследования, заимствованные из таких дисциплин как социология и психология. На наш взгляд этот подход является чрезвычайно актуальным.

Изучая работы экономистов, можно увидеть различные трактовки понятия «человеческий капитал», как с акцентом на функциональной стороне человеческого капитала, его способности приносить доход, так и на его сущностной характеристике как форме личного фактора производства [21, 22, 36, 58, 140]. Еще в 90-е годы окончательно на смену приоритету экономического роста пришел приоритет совершенствования человеческих возможностей или развития человеческого потенциала. Мы согласны с суждением о том, что «человек – его активность, творчество, ценности и т.п. - является существенным компонентом производства», и что «вложения в человека являются не просто затратами, но и дающими долгосрочный эффект инвестициями» [142, с.11].

Современные понятия «человеческий капитал» и «человеческий потенциал» имеют определенные сходства и различия. Под человеческим капиталом понимается находящийся в распоряжении у собственника экономический запас благ, имеющий *стоимостную оценку*, а человеческий потенциал - это не реализованные возможности, накопленные и не имеющие экономической оценки до определенного времени, но которые можно реализовать в процессе труда. То есть при наличии потребности потенциал может стать капиталом. Гильтман М.А. обращает внимание на ошибочное смешивание этих понятий, и подчеркивает, что человеческий капитал в работах основоположников данной концепции оценивается через капитализацию потока *доходов отдельного человека*, то есть изучение данного процесса предполагает анализ на микроуровне, а не на уровне предприятия, фирмы, общества [34].

Часто человеческий потенциал определяется как совокупность способностей, характеристик и качеств индивида, социальной группы или общества, обеспечивающих их жизнедеятельность, как в нормальных, так и в экстремальных условиях, требующих использования резервных качеств людей [51, 142, 143]. Тогда реализация человеческого потенциала общества происходит посредством актуализации личностных потенциалов членов общества, и при этом человеческий потенциал не является простой

совокупностью качественных характеристик населения, обладая системными свойствами.

По мнению Б.Г. Юдина и И.Т.Фролова, имеет смысл «расчленять понятие человеческого потенциала, ... в частности, это понятие может быть представлено: в социально-организационном горизонте – как человеческие ресурсы, в экономическом горизонте – как человеческий капитал, в социально-экологическом – как жизненный потенциал, в рационально-технологическом как жизненный потенциал, в духовном – как личностный потенциал» [142, с.10, 152].

Т.И.Заславская, определяет человеческий потенциал общества как «целостную характеристику, отражающую важнейший фактор жизнеспособности общества, а именно, готовность и способность национальной общности к активному саморазвитию, своевременному и адекватному ответу на множественные вызовы внешней среды и успешной конкуренции с другими обществами» [51, с. 10].

С экономической точки зрения, центральным элементом человеческого потенциала является трудовой потенциал. В.Г. Новиков, В.Я. Стрельцов рассматривают трудовой потенциал как «определенную меру живого труда, которым обладает трудоспособное население страны в целом или отдельно рассматриваемого региона. Его величина определяется количественными и качественными показателями...» [85, с. 10]. То есть трудовой потенциал - это возможное количество и качество труда, которым располагает общество. Аналогичное определение дают М.Б. Генкин, Л.А. Костин, Б.В. Ракитский и Г.Я. Ракитская, Е.Леденева, Н.И. Шаталова, Г.В. Якшибаева, А. Котляр и другие авторы [33, 72].

Статистический аспект отличия трудового потенциала от человеческого потенциала состоит в том, что, человеческий потенциал представлен всем населением страны, а трудовой потенциал - это общая численность экономически активного населения.

Трудовой потенциал в качественном отношении характеризует население как производителя материальных благ на основе совокупности всех качеств, определяющих его трудоспособность. Речь идет, прежде всего, о качествах

отражающих психологический и физиологический потенциал, таких как способность и склонность работника к труду, состояние его здоровья, выносливость, тип нервной системы. От этих характеристик зависит, например, творческий потенциал и мобильность человека.

Следующим из показателей качества трудовых ресурсов выступает уровень их образования, профессионально-квалификационная подготовка, уровень трудовых навыков и умений, определяющих способность к труду соответствующей квалификации.

В работах отечественных исследователей характерен подход, рассматривающий человеческий капитал конечным продуктом системы образования [9, 34, 41, 69, 76, 85]. Кроме того в состав трудового потенциала включаются социальные свойства людей: нравственность, духовность, определяющие уровень сознания и ответственности, социальной зрелости и идейной убежденности.

В отношении основных категорий, характеризующих потенциал работника нет единства в терминологии. Встречаются «личностный», «человеческий», «индивидуальный» потенциалы, «кадровый потенциал работника». В.Г.Новиков и В.Я.Стрельцов, отмечают, что в центре ряда понятий стоит личность работника, его способности и возможности, и, желая систематизировать представления, эти авторы считают возможным объединить понятия «человеческий потенциал работника» и «кадровый потенциал работника» в понятие «индивидуальный потенциал работника».

В.Г.Новиков и В.Я. Стрельцов предлагают определить «индивидуальный потенциал работника», как «совокупность квалификационных, социально-личностных и психофизиологических качеств, необходимых работнику при реализации им соответствующих функций, определяющих его профессиональную компетентность, как в настоящем, так и в будущем» [85, с.9].

Специалистами Института человека РАН разработана концепция, в которой предлагается развернутая совокупность характеристик потенциала работника, включающую здоровье,

обеспечивающее общую жизнеспособность человека; знания и квалификацию; организованность и профессионализм, творческий потенциал; адаптированность к социальной инфраструктуре общества; психологическую компетентность; силу мотивации; культурно-ценностные ориентации; готовность к семейной жизни и воспитанию детей [22, 150].

Исследователи И.В.Гуськова, А.П.Егоршин и С.Г.Филимонова, напротив, критикуют подходы, в которых расширен перечень компонентов трудового потенциала, считая, что многие компоненты, такие как нравственность или активность спорны. По их мнению, состав компонентов должен характеризовать любые виды труда (физический и интеллектуальный, прибавочный и непроемительный), но иметь количественные критерии измерения [39, с.94].

Мы согласны с мнением, что человек с его качествами, ценностями, способностями является «существенным компонентом производства», а «проблема человеческого потенциала является государственной стратегической задачей, ее решение должно быть соответствующим образом обеспечено, поскольку уровень его определяет степень развития страны» [142, с.14]. На основе анализа научных мнений, нами выделены основные составляющие личностного потенциала человека (таблица 1.1).

Все качественные характеристики трудового потенциала, имеющиеся с рождения или приобретенные, образуют в совокупности возможности личности осуществлять эффективную трудовую деятельность. Актуализация личностных потенциалов членов общества в их социально-трудовых отношениях задает границы трудового потенциала общества.

Однако нужно помнить, что человеческий потенциал социальной общности не является суммой потенциалов или реальных возможностей отдельных личностей. По выражению Т.И.Заславской, «это не интеграция личностных потенциалов, а некоторая другая сущность, которая значительно меньше зависит от психологических и индивидуально-личностных факторов... и представляет собой интегральную характеристику жизнеспособности общества» [51, с.14].

Таблица 1.1

Основные компоненты личностного потенциала

Компоненты	Комментарии
<p>Психофизиологический: физические возможности человека, состояние его здоровья и трудоспособности; особенности психических состояний и процессов, таких как внимательность, эмоциональная возбудимость, самообладание, угнетенность, сомнения или подъем</p>	<p>Относится в основном к природным (врожденным) данным, но определяется здоровьем родителей, их уровнем жизни, готовностью к семейной жизни и воспитанию детей, и рядом подобных факторов. В последствии, во многом зависит от условий труда, отдыха и жизни человека. Определяет возможности рождения детей.</p>
<p>Интеллектуальный: интеллектуальные способности человека, уровень развития мыслительной деятельности; творческие возможности, разнообразие талантов, восприимчивость к знаниям</p>	<p>Относится в основном к природным (врожденным) данным, но способности развиваются под воздействием воспитания, обучения, условий жизни.</p>
<p>Социальный: способность человека к самопреобразованию, его коммуникативные качества, гибкость общения, отношения с коллегами, умение вести переговоры, способность к сотрудничеству; гражданские качества, жизненная позиция</p>	<p>Характеризует взаимообусловленность жизни человека и общества. Духовные интересы семьи, имущественное положение, профессиональная среда и ориентация и т.д. определяют направление развития человека и его «стартовые» возможности. Определяет желание и возможности рождения детей.</p>

<p>Культурно-нравственный: стереотипные модели поведения человека, его ценностные ориентации, взгляды и убеждения</p>	<p>Может считаться реальным результатом воспитания личности. Условия, средства и цели деятельности человека отличаются в рамках культурной составляющей потенциала человека, которая может блокировать те или иные из открытых возможностей действия (например, отличия поведения в бизнесе людей из разных культур) Определяет желание иметь семью, детей.</p>
<p>Мотивационный: сила мотивации работника, уровень его притязаний на достижение поставленной цели</p>	<p>Является внутренней позицией личности, субъективным фактором, связанным с социальными характеристиками работника.</p>
<p>Адаптационный: степень и темпы адаптации работника к новым условиям или преобразованиям; преобразование личностных установок человека</p>	<p>В соответствие современной концепции образования считается одним из результатов образования. Например, при переходе нашей страны от социализма к капитализму большинство людей не могли переориентироваться в своей профессиональной деятельности и жизнедеятельности. Рыночным мышлением обладал малый процент населения. Творчество, инициатива, умение принимать решения и планировать – этому в советской школе не учили.</p>
<p>Квалификационный: общий объем знаний, умений и навыков; уровень профессионального образования, профессиональный опыт, квалификация</p>	<p>Базируется на всех вышеупомянутых компонентах. Важнейший фактор развития кадрового потенциала. Меняет принадлежность человека к социальной группе.</p>

Реализация только в сфере общественного производства - основное отличие трудового потенциала от человеческого потенциала. Трудовой потенциал выражает только социально-трудовые отношения его субъектов. Категория же

человеческий потенциал охватывает отношения, возникающие по поводу его самоосуществления и реализации, как в трудовом процессе, так и за его пределами, поэтому охватывает значительно более широкий набор характеристик его носителей, определяющих способности и возможности, необходимые не только для трудовой деятельности, но и для жизни в целом (рисунок 1.1).

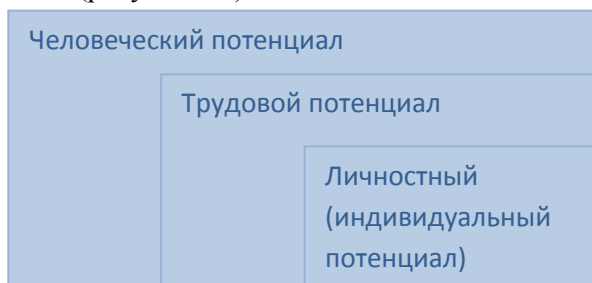


Рисунок 1.1 – Структурная организация категорий «человеческий потенциал», «трудовой потенциал» и «личностный потенциал»

Если в соответствие трудовому потенциалу поставить понятие «ресурс», то на этом же индивидуальном уровне потенциалу человека соответствует понятие «личность». То есть, важнейшей составляющей человеческого потенциала, наряду со способностями и навыками человека, является система ценностей. Человеческое общество в целом и каждая личность в отдельности является источником как духовных, моральных, так и материальных ценностей. Потребности человека, его экономические интересы, ценности и установки, являются, как уже говорилось причинами, побуждающими людей вступать в трудовые отношения, и, следовательно, выступают основными факторами формирования человеческого капитала.

Итак, *трудовой потенциал общества* определяется совокупностью демографических, социальных и духовных характеристик экономически активного населения, которые реализуются в условиях достигнутого уровня производственных отношений. В отличие от трудовых

ресурсов, определяющих количество и структуру труда, трудовой потенциал характеризует его качество и потенциальные возможности.

Понятие кадрового потенциала нужно отличать от понятия трудового потенциала, несмотря на то, что в этих понятиях одинаково вырисовывается необходимость комплексного учета различных характеристик человека, оказывающих непосредственное или опосредованное влияние на ход и результаты его деятельности. *Кадровый потенциал - это совокупная способность к труду и человеческим отношениям в процессе определенной профессиональной деятельности.*

Взаимосвязь категорий мы представили в виде модели на рисунке 1.2.

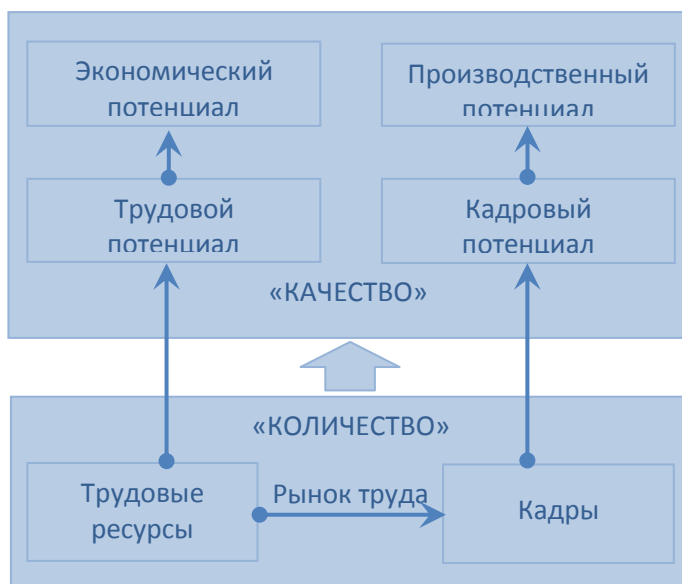


Рисунок 1.2 – Модель взаимосвязи категорий воспроизводства трудовых ресурсов

Категория «трудовой потенциал» рассматривается только в территориальном разрезе, на отраслевом уровне

используется понятие «кадры», которое характеризует реальный контингент занятых в рамках конкретного объединения, обладающих однородным профессионально-квалификационным составом [44, 47, 72, 73, 74].

Кадры - это квалифицированные, специально подготовленные для той или иной деятельности работники, причем целесообразное их использование в силу их способностей, образования, знаний, приобретенному опыту, личным качествам может обеспечить эффективное функционирование производства. Н.К.Долгушкин определяет кадровый потенциал, как категорию, характеризующую совокупность общих и профессиональных знаний, умений, трудовых навыков и социальных качеств работников, занятых в определенной сфере деятельности – на предприятии, учреждении, в отрасли [44, с.11].

Понятие кадрового потенциала должно включать в себя ряд аспектов. Понятие «кадровый потенциал», с одной стороны, включает трудовые ресурсы, с другой, является квалификационной и профессиональной характеристикой трудового потенциала, и при этом связан, как любой потенциал, с резервами и возможностями человека [85]. Трудовые ресурсы и кадры являются лишь носителями соответствующих потенциалов.

Еще раз обратим внимание, что основой всех рассматриваемых категорий является рабочая сила, как совокупность всех способностей человека, используемых им при производстве благ, услуг, идей. Но способности, качества, ценности и интересы человека намного шире, чем способности к труду. Эффективность производства зависит от всестороннего учета разнообразных качеств человека, его индивидуальных особенностей и склонностей, от уровня созданных человеку условий для творчества, проявления «себя», развития. Здесь упор делается на понимание роли человеческой мотивации и поведения людей, сопоставления внутренних возможностей человека с ожиданием от его деятельности. Кроме того, развитие человеческого зависит от условий социализации новых поколений, от генофонда, особенностей национальной культуры [51, с.12].

Управление кадрами в отрасли или на предприятии - это управление человеческими ресурсами, поэтому особое значение приобретает рассмотрение всех составляющих человеческого потенциала с точки зрения различных областей науки управления, а также развитие управленческого потенциала менеджеров.

Кадровый потенциал – экономическая категория, что заставляет обратить внимание на его эффективность, которая во многом определяется условиями его создания и реализации. В процессе формирования и функционирования трудового потенциала, при последовательном прохождении фаз производства, распределения и потребления, составляющих воспроизводственную основу трудового потенциала, возможна реализация концепции человеческого развития путем инвестирования. Мы определяем инвестирование в человеческое развитие как расширение человеческих возможностей путем обучения, воспитания, создания условий, способствующих укреплению здоровья, самореализации личности, повышению ее жизнеспособности, а также посредством приобретения жизненного, в том числе профессионального опыта. *Особая роль в формировании личностного потенциала отведена образованию. Образование - это еще и сфера повышения уровня культуры, в этом его стратегическое преимущество, которое предполагает формирование значимых в длительной перспективе ценностей.*

В последующих параграфах главы мы обозначим совокупность причин, влияющих на формирование и развитие трудового потенциала работника сельского хозяйства и кадрового потенциала отрасли в целом; попытаемся отыскать среди множества условий, определяющих развитие и качество различных компонент трудового потенциала факторы, задающие направление их развитию, с учетом специфики отрасли.

1.2 Факторы развития кадрового потенциала сельского хозяйства и особенности его использования

Мы подошли к вопросу об изучении условий формирования и развития кадрового потенциала исследуемой отрасли. Решение данной задачи требует разработки теоретической концепции, позволяющей рассматривать систему хозяйственной жизни во взаимосвязи и взаимообусловленности.

В экономической литературе нет единого подхода к дифференциации факторов, определяющих условия формирования и структуру трудовых ресурсов, и, следовательно, воздействующих на рыночные процессы. Один и тот же фактор может быть отнесен в разные группы в зависимости от классификационного признака. В рамках Программы развития ООН (ПРООН), разработан конкретный набор факторов, в том числе факторов риска, оказывающих воздействие на *человеческий потенциал*. Ведущими социально-обусловленными факторами риска, представляющими угрозу реализации человеческого потенциала, являются [22, 35, 51, 142, 150]:

- неблагоприятное состояние здоровья и тенденции уменьшающейся продолжительности жизни и роста смертности населения;
- снижение уровня физического и психического здоровья под влиянием социально-экологических факторов среды жизнедеятельности;
- ухудшающееся положение детей, семьи, молодежи;
- нынешнее состояние культурно-образовательного пространства.

Перечисленные факторы, имеющие общецивилизационную основу, имеют свою специфику для нашей страны, и требуют дальнейшего уточнения для текущей оценки человеческого потенциала и его важнейшей составляющей *трудового потенциала*.

Т.И.Заславская считает, что на воспроизводство трудового потенциала влияют две группы факторов. «Институциональная структура определяет социально-

правовые условия его воспроизводства и использования. Речь идет прежде всего об обеспечиваемом ею уровне развития, эффективности и доступности услуг здравоохранения, образования, культуры, перспективных рабочих мест и т.д. Социально-групповая структура отражает неравенство распределения экономических, политических, социальных и культурных ресурсов между общественными слоями, группами и т.д. Тем самым она дифференцирует возможности реализации их деятельностного и творческого потенциала» [51, с.12]

В.Г.Новиков и В.Я.Стрельцов [83], классифицируя факторы на внешние и внутренние по отношению к организации, к внешним факторам, влияющим на формирование *индивидуального потенциала работника*, относят такие группы факторов: рыночные; экономические; социальные; правовые и технические.

А.В.Кранов в качестве факторов и условий формирования трудового потенциала в сельском хозяйстве выделяет следующие [73, с.143]:

- территориально-отраслевая структура производства;
- региональная демографическая ситуация;
- государственная аграрная политика;
- социальная инфраструктура;
- централизованная система подготовки и повышения квалификации кадров.

Н.К. Долгушкин отмечает [44, 45], что все факторы могут быть сгруппированы по различным функциональным признакам, и, выделяя в качестве одного из признаков форму проявления факторов, классифицирует в следующие группы:

- научно-технические;
- профессионально-классификационные;
- идейно-нравственные;
- демографические;
- экономико-географические;
- естественно-биологические.

Все исследователи по данной проблематике в качестве одного из важнейших факторов называют *демографический*

фактор. В качестве демографических показателей выступают уровень рождаемости, уровень смертности, продолжительность жизни, удельный вес населения в трудоспособном возрасте в общей численности населения, половозрастной состав, миграционные показатели и т.д. Некоторые авторы выделяют отдельный миграционный фактор, обращая особое внимание на сальдо миграции по регионам в целом у российского села, «утечку мозгов» за рубеж и масштабы нелегальной миграции [10, 42, 46, 134]. Кроме того, к этой группе факторов близки географические факторы, характеризующиеся природными условиями и национальными особенностями, и естественно-биологический фактор, характеризующий возможности здоровья человека [44, 45].

Совокупность причин, влияющих на воспроизводство трудового потенциала в сфере труда, включая систему общественно-экономических отношений, формы и методы организации трудовой деятельности, систему государственного регулирования, социальную инфраструктуру, относят к *социально-экономическим* факторам. К этой группе относится широкий спектр факторов, которые оказывают косвенное воздействие на мотивацию человека к труду – это общие экономические, социальные, политические и духовные условия, созданные в обществе для жизни и труда.

Во-первых, очевидно решающее влияние общей социально-экономической ситуации в мире и стране на формирование кадрового потенциала. Так, экономические кризисы оказывают сильное негативное влияние на развитие трудовых ресурсов, как на региональном, так и микроэкономическом уровнях. Мы составили цепочку экономических и социальных последствий современного мирового финансово-экономического кризиса 2008-2009 годов применительно к России (рисунок 1.3).



Рисунок 1.3 – Цепочка экономических и социальных последствий кризиса в России

За кризисные годы наблюдается резкое ухудшение демографической ситуации. Уменьшается численность экономически активного населения, растет напряженность на рынке трудовых ресурсов, увеличивается неравенство в доходах, то есть обостряются проблемы в социально-трудовых отношениях.

Во-вторых, влияние на кадровый потенциал оказывает система производственных отношений конкретной отрасли. Агропромышленный комплекс России как совокупность отраслей народного хозяйства, связанных с развитием сельского хозяйства, обслуживанием его производства и доведением сельскохозяйственной продукции до потребителя

охватывает отрасли, которые обеспечивают агропромышленный комплекс средствами производства, отрасли, занятые производственно-техническим обслуживанием сельского хозяйства, и отрасли или предприятия, обеспечивающие заготовку, переработку сельскохозяйственной продукции и доведение ее до потребителей. Основной сферой агропромышленного комплекса является *сельскохозяйственное производство*, задачей которого является производство сельскохозяйственной продукции.

Система производственных отношений в сельском хозяйстве и его структура претерпели существенные изменения, начиная с 90-х годов. В рамках аграрной реформы изменились организационно-правовые формы хозяйствования. Колхозы и совхозы были преобразованы в различные предприятия, являющиеся в основном частной собственностью, что обусловило трансформацию кадрового потенциала отрасли. Согласно данным Российского статистического ежегодника, число сельскохозяйственных предприятий за годы реформ сократилось на треть, и, более чем в три раза сократилось число работающих в сельском хозяйстве, что в свою очередь, привело к резкому падению уровня жизни сельских жителей. Многие коллективные хозяйства, являющиеся основными работодателями на селе, в период реорганизации прекратили свое существование, вследствие чего резко возросли масштабы безработицы.

В настоящее время каждый человек свободен в принятии решения о своей трудовой деятельности. Это может быть работа по найму, предпринимательская деятельность, например фермерство или индивидуальное предпринимательство, работа в личном подсобном хозяйстве, или домохозяйство, наконец, человек вправе совсем не работать. Но свободный выбор вида деятельности на селе в реальности оборачивается безысходностью при поиске работы. Зачастую на прилегающих территориях вовсе нет работодателя. То есть, в сельской местности наблюдается низкая конкурентоспособность рыночной среды в результате того, что спрос на рабочую силу ограничивается чаще всего

одним работодателем, а предложение – трудовыми ресурсами, имеющимися в данном поселении или группе близлежащих поселений. Проблема спроса на кадры сельскохозяйственного профиля двояка: *с одной стороны, спрос формируется в условиях низкой занятости в сельском хозяйстве, с другой стороны, в аграрном секторе экономики существует потребность в обеспечении высококвалифицированными кадрами.* Как замечает Н.К. Долгушкин: «Рабочих мест на сельском рынке труда меньше свободной рабочей силы. В соответствии с неолиберальной концепцией это должно было привести к росту конкуренции... Она же должна была содействовать подбору наилучших кадров» [44, с. 56]. Но тяжелые условия труда, отсутствие видимых перспектив, ухудшение условий жизни на селе делают профессии сельского хозяйства не престижными, несмотря на их значимость, в результате чего на аграрном рынке труда наблюдается ограниченность предложения со стороны работников.

Дороговизна проезда, значительные расстояния и низкая трудовая мобильность сельского населения уменьшают и без того малые шансы найти работу в соседних поселениях. Люди вынуждены искать работу в городах, даже переселяться из родных мест, а оставшиеся выживают за счет личного подсобного хозяйства. Роль личного подсобного хозяйства в финансовом обеспечении сельского населения всегда играла немаловажную роль. Но и здесь социальные права сельского населения оказываются ущемленными. Жители сельских районов, имеющие личное подсобное хозяйство, в соответствии концепции измерения экономической активности и занятости населения в России, считаются получающими доход. Это во многих случаях является причиной отказа в получении статуса безработного. Но ведь личное подсобное хозяйство для множества семей является вынужденной мерой, доход от него носит нерегулярный характер. Кроме того, занятость в личном подсобном хозяйстве не гарантирует социальную защиту населения в старости.

Спецификой использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве и перерабатывающих отраслях является

высокая сезонность, которая приводит к резкому увеличению потребности в труде в период посевных работ, ухода за растениями, уборки урожая, переработки сельскохозяйственного сырья, и к столь же резкому ее уменьшению зимой. Особенностью использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве является также необходимость совмещения работниками нескольких трудовых функций, что вызвано многообразием работ и короткими сроками их исполнения.

Труд, используемый в промышленности, требует более высокой профессиональной подготовки, и, соответственно, промышленные отрасли используют рабочую силу, способную выполнять «сложный» труд. *Промышленность получает большее количество квалифицированных кадров. Это обстоятельство влияет на различие в доходах между работниками сельского хозяйства и другими отраслями народного хозяйства.* В настоящее время оплата труда повсеместно в сельском хозяйстве является самой низкой среди отраслей экономики, что приводит к разрушению трудовой мотивации и без того обладающего низкой конкурентоспособностью сельского жителя. Среднемесячная заработная плата работников сельского хозяйства растет опережающими темпами по сравнению с общероссийским показателем. В 2011 году она составила в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве 12320 рублей, увеличившись по сравнению с предыдущим годом на 15,5%. По данным Национального доклада «О ходе и результатах реализации государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008-2012 годы» ее соотношение со средним значением по экономике составляет лишь 52% [86, с.16]. Только наращивание технического потенциала, и насыщение сельского хозяйства квалифицированными кадрами сможет уменьшить это различие.

Внедрение научной организации труда как совокупности организационных, технических и санитарно-гигиенических мероприятий, обеспечивающих наиболее целесообразное использование рабочего времени, производственных навыков

и творческих способностей работников - важный фактор роста производительности труда. Повышение производительности труда является актуальнейшей проблемой, от решения которой зависят темпы расширенного воспроизводства в сельском хозяйстве и полное удовлетворение потребностей страны в его продукции. Индустриализация отрасли, организационно-производственная структура предприятий и организаций отрасли, система маркетинга, а также инновационная направленность развития производства составляют совокупность *научно-технических факторов*. Достижение конкурентоспособности аграрного сектора невозможно без инновационного прорыва в области аграрных технологий. Это проблемы рационального размещения и специализации отраслей сельского хозяйства в условиях рыночного производства с учетом природно-климатических условий; задачи освоения и использования почвозащитных ресурсосберегающих технологий возделывания и обработки земель для восстановления плодородия и улучшения экологической ситуации; разработки, связанные с селекционными, генетическими исследованиями, биотехнологиями.

Кроме масштабных инновационных решений в безотлагательной поддержке нуждаются все звенья материально-технической инфраструктуры в аграрном секторе. Например, жители села имеют наследственные земельные пай, но чтобы обрабатывать эту землю, у них нет сельскохозяйственной техники и транспортных средств. Труд в подсобном хозяйстве в основном ручной и обладает низкой эффективностью. На функционирующих предприятиях в сельском хозяйстве наблюдается низкий уровень механизации трудовых процессов. Значительная часть работ при подготовке семян и посадочного материала, ухода за растениями, уборке и товарной доработке продукции в растениеводстве выполняется вручную. В животноводстве вручную частично выполняются работы по раздаче кормов, уборке навоза, уходу за молодняком животных.

Возможности модернизации и инновационного развития сельского хозяйства остаются крайне ограниченными. Об этом свидетельствует тот факт, что программой субсидирования кредитов в 2011 году было охвачено лишь 19,5% сельскохозяйственных организаций, что сказывается на темпах технической и технологической модернизации сельского хозяйства. Например, фактическое приобретение сельскохозяйственными организациями, крестьянскими фермерскими хозяйствами и индивидуальными предпринимателями техники, не превышает 55% по отношению к намеченному в государственной программе уровню [86, с.13, 81].

В группе социально-экономических факторов также значение имеют *формы и методы организации трудовой деятельности*, так как они содействуют повышению заинтересованности в результатах своего труда каждым работником, то есть являются факторами прямого воздействия на мотивацию работника к труду. Эти факторы являются внутренними факторами по отношению к предприятию или отрасли. Прежде всего, это условия, характер, организация и охрана труда, система оплаты труда, система должностного и профессионального продвижения, система и методы управления и руководства предприятием. С другой стороны, эффективность производственной деятельности конкретного предприятия зависит от того насколько целесообразно проводится расстановка кадров, их продвижение и подбор.

К социально-экономическим факторам также относятся уровень медицинского и культурного обслуживания в сельской местности, уровень развития инфраструктуры села. Уровень социально-бытового и культурного обслуживания в сельской местности гораздо ниже городского. В деревнях нет медицинских пунктов, клубов, магазинов, автобусного сообщения, школ. При выборе дальнейшего жизненного пути старшеклассниками, *неразвитость социальной инфраструктуры* является одной из причин, влияющих на их выбор «не в пользу» родного села. Реализация федеральной целевой программы «Социальное развитие села» позволила в 2011 году значительно улучшить жилищные условия 15,95

тысяч сельских, в том числе молодых семей, обеспечить уровень газификации в сельской местности до 54%, создать и сохранить 14 тыс. рабочих мест [86, с.17-19].

В то же время сложившийся уровень поддержки села государством не отвечает потребностям сельских территорий в жилищной сфере, сфере социальных услуг и инженерной инфраструктуры. Не работают меры поддержки фермеров, содействия малым формам хозяйствования, развития семейных ферм и т.д. *Государственное регулирование* выступает как группа законодательных, административных и экономических методов воздействия на рынок товаров или рабочей силы. В вопросе формирования и развития кадрового потенциала государственные меры определяют базовые условия трудовой деятельности, предотвращают разрушение трудового потенциала и способствуют его развитию. В настоящее время без системы государственного регулирования невозможно формирование качественного потенциала и его эффективного использования, особенно в сельскохозяйственной отрасли.

В группе социально-экономических факторов необходимо отметить влияние на формирование и совершенствование кадрового потенциала отрасли существующей в социуме *системы идейно-нравственных норм*, взглядов, ценностей, убеждений, которые регулируют трудовое поведение человека. На современном этапе в нашей стране привлекательными становятся стратегии жизненного успеха, стратегии самореализации, опирающиеся на все виды активности, предприимчивости, инициативы человека [15, 34, 149].

Все чаще приоритет отдается ценности духа индивидуализма, суверенитета личности, свободной конкуренции. То, что люди привыкли трудиться в коллективных хозяйствах, а рыночным и предпринимательским мышлением обладал малый процент населения, оказало негативное влияние при переходе к рынку. В современном обществе перед каждым возникает проблема самостоятельного выстраивания своей жизненной траектории. В период кризиса особенно, жизнь заставляет людей

вырабатывать собственную стратегию адаптации, опираясь на собственные ресурсы. Именно поэтому адаптационный компонент трудового потенциала работника мы считаем реальным результатом непрерывного образования человека. Жителям села свойственно замедленное формирование рыночного менталитета, то есть системы понятий, взглядов, соответствующих реалиям рыночной экономики. В этой связи, хочется отметить, как справедливо замечает Т.И.Заславская: «Характер менталитета, структура ценностей, типы личности сравнительно слабо изменяются на протяжении жизни людей и в значительной мере передаются от поколения к поколению. Поэтому человеческий потенциал - самая инерционная из социетальных характеристик общества» [51, с.12].

Особую роль играет потенциал трудовой мобильности работника, его способность к перемещению на другие рабочие места в своей организации, в другой фирме, в другом городе или регионе. Отсутствие потенциала мобильности вынуждает работника мириться с низкой заработной платой, скверными условиями труда, дискриминацией и несправедливостью. Зачастую кадровая политика существующих сельскохозяйственных предприятий основана не на профессиональных качествах работников, а на родственных интересах. Важно также отметить низкую информированность субъектов рынка о наличии вакансий - спросе на рабочую силу, о цене рабочей силы на различных территориальных сегментах рынка, что также является преградой на пути к рациональному кадровому обеспечению отрасли.

Большинство исследователей признают, что развитие общества все более зависит от характера человеческих отношений внутри семьи, трудовых групп и общества, от способностей отказаться от потребительских ценностей, то есть опять-таки от устойчивости развития самого человека. По мнению профессора Р.А.Белоусова, на самочувствие и поведение человека влияют два фактора: во-первых, материальное благосостояние, то есть уровень удовлетворения его жизненно важных потребностей, и, во-вторых, субъективное восприятие самим человеком действительности.

К началу войны, пишет Р.А. Белоусов, «как это ни парадоксально, большинство населения было удовлетворено своим положением и поддерживало строящуюся в России новую социально-экономическую систему. Это означало, что второй фактор — мировоззрение людей, внутренняя духовная мотивация их действий и социальных отношений, при относительно скромном уровне потребления - имел большее, то есть определяющее значение по сравнению с материальными факторами» [15, с.307,308].

Сильный человеческий потенциал общества на наш взгляд, формируется тогда, когда цели человека совпадают с общественными, то есть необходимо так организовать социальные условия, чтобы можно было использовать труд человека на благо целям и ценностям общества, но в его собственных интересах. Важно напомнить, что мы определяем трудовой потенциал как вид экономических ресурсов, который является частью потенциала личности. Как справедливо замечает Н.К.Долгушкин: «...Категория «трудовой потенциал» становится анахронизмом во всех случаях, когда противопоставляется понятию «человеческие ресурсы»» [44, с. 16]. Речь на современном этапе развития общества идет о создании такой социальной среды в семье и в обществе, которая бы востребовала полученные человеком знания, а для этого нужно построить оптимальную систему образования. То есть получается, что с одной стороны, образование обусловлено тем как будет устроено общество, а с другой стороны, будущее самого общества зависит от качества образования людей.

В связи с вышесказанным особенную актуальность приобретают *профессионально-квалификационные* факторы. Высокое профессиональное мастерство, культура и образованность необходимы для качественного кадрового обеспечения сельского хозяйства. Одним из показателей качества выступает уровень их образования, профессионально-квалификационная подготовка, уровень трудовых навыков и умений. В связи с этим, особое внимание мы обращаем на состояние системы образования. Показателями, характеризующими качественное состояние

данной системы, являются преимущества, недостатки и проблемы как всей системы общего и профессионального образования, так и учреждений в отдельности: доступность и стоимость образования; содержание профессиональных образовательных программ; ресурсное, в том числе кадровое, обеспечение учреждений образования; конкурентоспособность выпускников на рынке труда; модели специалистов с учетом их компетенций и т.д. Качество человеческих ресурсов страны в целом зависит от решения задач по созданию системы непрерывного образования, повышению уровня профессиональной подготовки в школе, ПТУ, ВУЗе.

На основе анализа научных мнений, мы предлагаем классификацию факторов, учет которых необходим для создания механизма формирования кадрового потенциала в аграрном секторе экономики Ульяновской области (таблица 1.2).

Таблица 1.2

Факторы кадрового потенциала

Группы факторов	На уровне общества	На личном уровне
Демографические факторы	Рождаемость Смертность Половозрастной состав Демографическая нагрузка Продолжительность жизни Миграция	Пол Возраст Здоровье Семейное положение Социальное происхождение
	Природные условия Эколого-биологические факторы	Место жительства Принадлежность к городскому или сельскому населению
Экономические факторы	Внешняя социально-экономическая ситуация в стране и в мире Экономические кризисы	Объективные факторы, являются внешними по отношению к работнику, оказывая влияние на его трудовую мотивацию, побуждают проявлять в труде свои личные качества. Могут быть как прямыми, так и косвенными.
	Состояние экономики отрасли Система производственных отношений Формы и методы организации труда	

	Научно-технические факторы	
Социальные факторы	Система культурно-нравственных норм	Субъективные и приобретенные факторы, являются внутренними позициями личности, побуждающими к тому или иному поведению
	Состояние системы образования Профессионально-квалификационные факторы	Профессия Квалификация Профессионализм Конкурентоспособность
	Степень развитости социальной инфраструктуры	Объективные, внешние факторы, влияют на формирование компонент личностного потенциала, влияют на выбор места жительства, на трудовую мотивацию.
Политические и правовые факторы	Политическая обстановка в стране и в мире	Также являются внешними факторами, влияют прежде всего на ощущение стабильности и защищенности человека.
	Государственное регулирование Нормативно-правовая база регулирования трудовой сферы	Оказывают косвенное влияние посредством воздействия на социально-экономические факторы.

В дальнейшем исследовании мы используем общепринятые показатели, анализ которых, позволяет выявить динамику развития кадрового потенциала, обнаружить негативные тенденции. В последующих главах исследуется состояние кадров сельского хозяйства в Ульяновской области, демографическая база, накладывающая ограничения на кадровое обеспечение, основные направления кадровой политики, социальные условия формирования и развития кадрового потенциала, состояние и тенденции региональной системы образования.

1.3 Механизм формирования кадрового потенциала аграрной экономики

Задача формирования трудового потенциала и кадрового потенциала аграрной экономики шире, чем проблема кадрового обеспечения отрасли, поскольку рассматриваемые нами категории «трудоустройство», «кадровый потенциал» в своей основе имеют людей, являющихся носителями рабочей силы и наделенных психофизиологическими, социальными, культурными и другими человеческими качествами, оказывающими существенное влияние на их мотивацию, интересы, степень трудовой активности, что в свою очередь отражается на состоянии рынка труда.

Аграрный сектор нуждается в инициативных предприимчивых молодых людях, ориентированных на профессиональную деятельность на селе, готовых создать условия для собственного труда в рамках деятельности уже работающих предприятий и труда других людей, при создании собственной предпринимательской структуры. Для села необходимо кадровое обеспечение:

- предпринимательскими кадрами, готовыми создать рабочие места;
- квалифицированными специалистами, способными применять современные технологии;
- рабочими кадрами, любящими село и сельскую жизнь.

В реалиях современной жизни в сельской местности только они сами могут изменить ситуацию в экономике села, в решении проблем занятости, создать желаемые условия хозяйствования.

Под механизмом управления кадровым обеспечением аграрного сектора экономики подразумевается совокупность основных положений региональной кадровой политики. Базовым принципом региональной кадровой политики должно стать подчинение ее структурной перестройки или ускорения кадровых процессов требованиям и критериям современной экономики, выдвигающим «формирование конкурентоспособной личности» главной задачей, без

решения которой невозможно развитие этой самой экономики. Первой причиной дефицита квалифицированных кадров является разница в *имеющейся и востребованной на рынке труда компетентности*, поэтому одной из ведущих задач кадрового обеспечения аграрного сектора экономики мы считаем непрерывную и целесообразную профессиональную подготовку в целях повышения конкурентоспособности специалистов-аграриев.

Основные подходы к определению и содержанию категории «конкурентоспособность специалиста» заключаются в понимании необходимости рассматривать данную категорию в социальном и психологическом плане. То есть, конкурентоспособность такая профессиональная характеристика субъекта, которая определяется не только объективными обстоятельствами, но и субъективными, личностными особенностями специалиста и его поведения на рынке труда и в профессиональной деятельности. Б.Д.Парыгин определяет конкурентоспособность как «комплексное свойство, имеющее свои ресурсы (психофизическое здоровье, возраст, внешность, способности, талант, уровень интеллекта, запас энергии) и нравственные аспекты (иерархия ценностей, система верований, наличие запретов и личных ограничений)» [14, с.56-59]. На наш взгляд, подобные свойства и качества человека выражаются посредством понятия «трудовой потенциал», компоненты которого мы определили в первом параграфе данной главы. В связи с этим система показателей конкурентоспособности работника базируется на показателях личностного потенциала, связанных с психофизиологическими, мотивационными, профессионально-квалификационными, адаптационными и культурно-нравственными особенностями личности. Совокупность врожденных и приобретенных качеств работника, и той доли личностного потенциала, который формирует сам человек, вырабатывая индивидуальные жизненные стратегии, определяет его профессиональные качества.

Как отмечает В.Ф.Стукач: «Профессионализм – это не только высший уровень знаний, умений и результатов труда

специалиста, а определенная системная организация психики человека с определенной социальной направленностью, отношением к внешнему миру, к людям, к себе, к представлению о своем месте в профессиональной общности» [126, с.24]. Современные требования к уровню профессионализма включают степень восприятия работником новой информации и приращения новых знаний, наращивание потенциала коммуникативных связей, самоинвестирования в человеческий капитал.

Для достижения успеха специалистом необходимо учитывать способность личности победить в конкурентной борьбе. В.И.Андреев среди множества качеств выделяет десять приоритетных: «способность к постановке четких целей и выработке ценностных ориентаций, трудолюбие, творческое отношение к делу, способность к риску, независимость, способность к лидерству, желание непрерывного саморазвития, стрессоустойчивость, стремление к непрерывному профессиональному росту, к высокому качеству конечного продукта своего труда» [6, с.46]. В этом подходе личностные характеристики специалиста составляют основу профессионально значимых качеств.

Таким образом, конкурентоспособность специалиста зависит от его ресурсов и предполагает активную позицию самого субъекта. Сам работник осознает необходимость поддержания определенного уровня конкурентоспособности на рынке труда, как внутреннем, так и внешнем. По определению О.Н.Кусакиной, конкуренция на рынке труда – это процесс управления субъектом своими конкурентоспособными преимуществами для достижения победы или других целей в борьбе с конкурентами. Конкурентоспособность рабочей силы, как товара на рынке труда, является условием соответствия этого товара спросу и определяет способность «быть выбранным» из аналогичных объектов на данном рынке.

Неверно отождествлять конкурентоспособность работника с качеством рабочей силы. Квалификация, профиль, возраст или пол – это показатели, характеризующие качество рабочей силы, участвующие в создании интегральных

характеристик для определения конкурентных преимуществ на рынке труда. Эти показатели играют важнейшую роль при трудоустройстве, то есть необходимо дифференцировать конкурентоспособность при найме. Но конкурентоспособность работника должна рассматриваться как с точки зрения соответствия их человеческого капитала качеству труда. Конкурентоспособность работника при стимулировании труда или при выдвижении на должность – это показатель отбора работников по уровню их фактической и потенциальной эффективности труда и способности к профессиональному развитию.

Интеграция знаний, умений и личностных качеств, лежит в основе формирования компетенций, определяющих готовность индивида успешно решать профессиональные задачи в постоянно меняющихся условиях, в том числе способность изменить свою траекторию личностного развития, способность к самостоятельному управлению собственной деятельностью. По мнению, Н.К.Нуриева «конкурентоспособный специалист обладает профессиональной компетентностью, то есть соответствующим стандартом знаний, умений и навыков на уровне, достаточном для решения профессиональных задач, а также набором специальных способностей, соответствующих актуальному востребованному уровню развития их в социуме» [87, с.110-111]. В этом определении характеристики специалиста увязываются с потребностями общества. Как замечает Э.Фромм, если качества, которые может предложить человек не пользуются спросом, «то у него нет вообще никаких качеств» [140, с.230].

Для решения задач востребованности выпускников учреждений профессионального образования, повышения качества их подготовки необходима ориентация подготовки специалистов в соответствие запросам работодателей, что означает изменение подходов к подготовке специалистов со стороны учреждений профессионального образования, особенно высших учебных заведений. Учебные заведения - специфический субъект рынка труда, являющийся посредником между выпускниками и работодателями. Главная

цель учреждений профессионального образования состоит в формировании конкурентной позиции на рынке образовательных услуг и удовлетворении образовательных интересов выпускников школ, родителей и государства.

Итак, *конкурентоспособность* - это социально ориентированная система свойств личности, характеризующая ее потенциальные возможности в достижении успеха, определяющая индивидуальное поведение в динамически изменяющихся условиях, обеспечивающая гармонию с собой и окружающим миром. Основными элементами конкурентоспособности специалиста мы считаем совокупность компетенций, включающих знания, умения, навыки, личностные, субъективные и социальные качества, с учетом требований работодателей и рынка труда (рисунок 1.4).

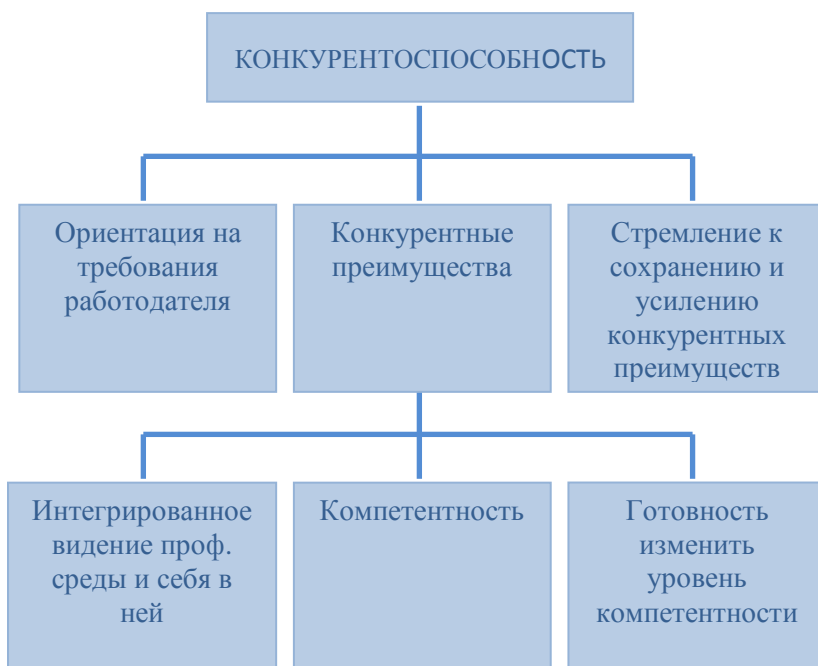


Рисунок 1.4 – Схема конкурентоспособности специалиста

Формирование конкурентоспособной личности является результатом *непрерывного образования*, как процесса развития личности в реально функционирующей системе государственных и общественных учреждений, обеспечивающих возможность общеобразовательной и специальной подготовки человека.

Создание системы постоянного обновления знаний и компетенций работников является необходимым условием формирования инновационной экономики любого государства. В советский период в нашей стране главенствовала концепция «образование на всю жизнь», согласно которой, образовательный процесс заканчивается к моменту начала трудовой деятельности человека, а приобретенных знаний и умений должно хватить до конца жизни человека. Современное социокультурное пространство характеризуется очевидным дефицитом экономических, социально-психологических и других знаний, обострением противоречий между непрерывно возрастающим объемом изменения структуры знаний, необходимых человеку, и ограниченными возможностями овладения ими в традиционных образовательных системах. Внедрение в экономике современных наукоемких технологий диктует повышенные требования к квалификации персонала, его ответственности, готовности осваивать новые подходы к профессиональной деятельности. Формирование общества, основанного на знаниях, предъявляет к современному человеку все более жесткие требования для того, чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда и найти свое место в сложной системе социально-экономических взаимоотношений. Социально мобильный член общества с большим успехом выдерживает финансово-экономический кризис и за счет вовлеченности в систему непрерывного образования страхует себя от безработицы. Отсюда все большую актуальность приобретает образование как неотъемлемая часть жизни успешного и целеустремленного человека.

Идея непрерывного образования уже с 1970-х годов стала основным принципом образовательных реформ почти во всех

странах. Формула «образования на всю жизнь» заменена формулой «образование через всю жизнь». История становления концепции непрерывного образования классифицирована в виде стадий в работе В.Г.Осипова «Социально-философский анализ современной концепции непрерывного образования». В.Г.Осипов уделяет особое внимание международному исследованию «Оценка учебных программ с точки зрения непрерывного образования», под редакцией Р.Скайджера и Р.Дейва [24]. Среди принципов, предложенных этими исследователями важно отметить утверждение о том, что *школа – главный инструмент реализации непрерывного образования*. Она должна формировать мотивацию и навыки самообразования, прививать и обновлять систему прогрессивных ценностных ориентаций, позволяющих человеку в дальнейшем самостоятельно направлять свое образование и развитие.

В середине 70-х годов XX века появились первые публикации по непрерывному образованию в нашей стране. Согласно определению А.В.Даринского, непрерывное образование - единая и согласованная в организационном отношении и по содержанию система, позволяющая каждому человеку развивать, совершенствовать себя разными путями в течение всей жизни, в соответствии со своими стремлениями, возможностями, способностями [41].

А.П.Владиславлев, А.В.Даринский, Е.И.Огарев, В.Г.Онушкин рассматривали проблемы формирования гуманистической концепции непрерывного образования [24, 41]. По мнению А.П. Владиславлева, непрерывное образование является, «не только целенаправленной, но и систематической деятельностью людей по получению и совершенствованию знаний, умений, навыков в любых видах общих и специальных учебных заведений, так и путем самообразования» [24, с.33].

Всемирный доклад Юнеско в 2005 году «К обществам знания» провозглашает: «Учиться на протяжении всей жизни – этот подход должен обрести смысл на трех уровнях... Личное и культурное развитие, составляющее смысл существования каждого человека; социальное развитие, связанное с местом,

занимаемым человеком в обществе, с его гражданской позицией; профессиональное развитие, обеспечивающее надежную и качественную работу, связанное с производством, с получением профессионального удовлетворения, с материальным благосостоянием» [29].

В Концепции Федеральной целевой программы развития образования РФ непрерывное образование определяется как «процесс роста образовательного потенциала личности в течение всей жизни на основе использования системы государственных и общественных институтов и в соответствие потребностям личности и общества» [97].

Изучение понятия непрерывного образования приводит нас к выводу, что главной его целью является многообразное, охватывающее всю жизнь, образование человека. С одной стороны, непрерывность подразумевает определенную взаимосвязь всех этапов образовательного процесса, то есть преемственность содержания образовательной деятельности при переходе от одного вида к другому; с другой стороны, непрерывность подразумевает «сеть образовательных учреждений и их взаимосвязь, которая создает пространство образовательных услуг, способных удовлетворить все множество образовательных потребностей, возникающих как в обществе в целом, так и регионе, так и у отдельного человека».

Непрерывность в образовании реализуется в личностно-мировоззренческих установках, образовательных программах и сети учебных заведений. В законе РФ «Об образовании» *подчеркивается приоритетность построения содержания непрерывного образования перед его организационными формами.*

Систему непрерывного образования, на наш взгляд, можно представить как совокупность подсистем, каждая из которых требует собственного проектирования и моделирования (рисунок 1.5).



Рисунок 1.5 – Система непрерывного образования

Проблема заключается в том, «образование через всю жизнь» требует постоянного «внутреннего» совершенствования, изменения личностного потенциала индивида, которое невозможно без формирования индивидуального алгоритма познания, устойчивого исследовательского навыка, навыка оперирования информацией. Реализация образовательных задач системой образования возможна при наличии внутренних побудительных мотивов у граждан к обучению, то есть чрезвычайно важно осознание человеком необходимости непрерывного совершенствования своих знаний, умений и совершенствование качеств личности, позволяющих чутко реагировать на систематически изменяющуюся социально-экономическую, информационную и технологическую обстановку.

Из потребности в адаптации человека к постоянно меняющимся технологическим, экономическим, производственным условиям возник компетентный подход в образовании. Г.Б.Голуб и О.В.Чураков отмечают, что

«компетентность – это способность менять в себе то, что должно измениться как ответ на вызов определенной ситуации с сохранением некоторого ядра образования: целостное мировоззрение, ценности» [137, с.10].

Компетентность - это общая способность и готовность личности к деятельности, основанные на знаниях и опыте, которые приобретены благодаря обучению и ориентированы на самостоятельное участие личности в учебно-познавательном процессе и направлены на ее успешную интеграцию в социум. Компетенции, представляющие собой интеграцию знаний, умений и личностных качеств, и характеризующие готовность индивида успешно решать профессиональные задачи в постоянно меняющихся условиях, в том числе способность изменить свою траекторию личностного развития, способность к самостоятельному управлению собственной деятельностью, к управлению самим собой, рассматриваются как результаты образования и задаются в виде набора определенного состава и уровня компетенций, которые должен освоить и продемонстрировать работник.

Основные идеи компетентностного подхода обобщены Л.О.Филатовой [137, с.9-11] в следующие положения:

1. Компетентность объединяет в себе интеллектуальную и навыковую составляющую образования.
2. В понятии компетентности заложена идеология «формируемого результата» («стандарт на выходе»).
3. Понятие компетентности включает не только когнитивную и операционально-технологическую составляющие, но и мотивационную, этическую, социальную, поведенческую составляющие.
4. Компетентность и компетенции формируются в рамках формального и неформального образования.

Стратегической целью образовательного процесса в настоящее время ставится развитие системы проектирования профессиональной и социальной карьеры учащихся, формирование у учащегося умения выстраивать свою траекторию личностного развития, «находить себя» в меняющихся социально-экономических условиях. Для этого

необходимо переориентировать образование с академической подготовки на возможность практического применения получаемых знаний. В условиях четкого разделения трудового процесса на отдельные операции, функции или задачи, развитие компетенций предполагает, прежде всего, стандартизацию этих задач, процедур, компетенций. Выполнение узкого круга задач определяет стабильность ограниченной компетенции на определенном рабочем месте. Но влияние на современное производство различных непредвиденных обстоятельств, требующих принятия решений или усиления творческих аспектов требует повышения гибкости производственно-коммерческой деятельности, в основе которой исчезновение разделения труда и выполнение работниками широкого спектра управленческих или исполнительских функций, разделение ответственности за продукт, технологию. Владение компетенцией не является законченным процессом, требуется постоянное обновление имеющихся знаний и навыков. Цели общего и профессионального образования во многих аспектах сближаются.

В предыдущем параграфе данной главы мы рассмотрели факторы кадрового потенциала, определив их как совокупность внешних условий и внутренних побудителей, оказывающих прямое или косвенное влияние на трудовое поведение и деятельность человека. Факторы, взаимодействуя друг с другом, формируют мотивацию специалиста к труду. Задача состоит в том, чтобы сгладить влияние негативных факторов и усилить влияние стимулирующих. Состояние экономики, степень развития институциональной структуры рынка труда в числе факторов, воздействующих на формирование человеческого потенциала в целом и его составляющей - кадрового потенциала. Вместе с тем развитие экономики и различных институтов зависит от уровня кадрового потенциала. Требования, критерии и состояние рыночной экономики, и сам человек, в их взаимосвязи и взаимозависимости, определяют формирование кадрового потенциала (рисунок 1.6).



Рисунок 1.6 – Формирование кадрового потенциала аграрной экономики

Человеческий потенциал должен быть востребован и эффективно использован, для чего необходимо соответствующее развитие определенного отраслевого сегмента. В современных условиях проблема кадрового обеспечения в целом, и закрепляемости молодых специалистов на селе в частности, связана с общим состоянием аграрного рынка труда, с тенденциями развития сельского хозяйства и экономики в целом. Большинство проблем аграрного рынка труда в той или иной степени связано с особенностями институциональной среды, влияющей на структуру побудительных мотивов людей. Важнейшим элементом кадровой политики должен стать *механизм закрепления специалистов* в аграрном секторе.

Зарубежный опыт показывает многогранность систем управления мотивацией к сельскохозяйственному труду, среди которых:

- строительство объектов аграрной инфраструктуры;
- поддержка молодых фермеров;
- проведение реформ иммиграционного законодательства по переселению в сельскую местность;
- производственное обучение, стажировки;
- поддержка династий сельских семей, занимающихся сельским хозяйством, с целью передачи традиций и

формирования ценностных установок;
– увеличение размеров землепользования и т.д.

Подобные экономические методы управления мотивацией в нашей стране только начинают применяться.

Создавать структуру побудительных мотивов, согласованных с системой ожиданий и установок всех участников рынка труда, уменьшать неопределенность и организовывать поведение субъектов рынка труда призваны *институты рынка труда*. Данные институты как «устойчивый комплекс правил, принципов, норм, установок, учреждений и механизмов, определяющих поведение субъектов рынка труда» [39, с.83] охватывают всю широту существующих в аграрной экономике проблем, от слабости государственных институтов, призванных защищать права всех участников трудовых отношений, включая сам государство, до неразвитости институтов, определяющих, например, трудовую активность граждан или локальных институтов внутрифирменного распределения кадров.

Неформальные институты – «традиции, обычаи, правила и нормы поведения, этические нормы, национальные, местные и семейные традиции, религиозные предписания, привычки, предубеждения людей» [39, с.84] оказывают влияние прежде всего на формирование важнейших компонентов личного потенциала человека. Например, трудовая мораль, традиции, ценности во многом определяют трудовое поведение людей. Действующие в доперестроечные времена командные и идеологические методы стимулирования перестали действовать. В настоящее время молодые специалисты имеют психологические установки, ориентированные на «зарабатывание денег», а создание условий для их труда и жизни - это задача «кого-то», но не их. Формирование идейно-нравственных норм должно происходить в системе непрерывного образования, только тогда «взраставшая» их институциональная среда обуславливает принципы поведения людей.

Таким образом, поведение работников на рынке труда дифференцируется, во-первых, в зависимости от их

личностного потенциала. *Особая роль в формировании личностного потенциала отведена образованию.*

Кроме того, перед системой образования поставлена задача формирования конкурентоспособности специалистов-аграриев и повышение их востребованности на производстве за счет целесообразной профессиональной подготовки. Во-вторых, эффективность использования кадрового потенциала зависит не только от его качества, но и от материальных и социальных ресурсов в данном отраслевом сегменте и институциональной структуры рынка труда, которые взаимодействуя друг с другом, формируют мотивацию специалиста к труду.

ГЛАВА 2 Состояние кадрового потенциала аграрного сектора экономики Ульяновской области

2.1 Аграрный рынок труда в регионе и влияние кризиса на его состояние

По данным национального доклада «О ходе и реализации государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008-2012 годы» результаты развития отрасли в России по итогам 2011 года позволили выйти на перевыполнение целевого показателя производства продукции сельского хозяйства, предусмотренного Государственной программой [87, с.6]. Индекс производства продукции сельского хозяйства в России в 2011 году составил 122,1% к уровню предыдущего года (таблица 2.1).

Таблица 2.1

Индексы производства продукции сельского хозяйства РФ в сопоставимых ценах к предыдущему году, %

год	Продукция сельского хозяйства, всего	В том числе продукция	
		растениеводства	животноводства
2008	110,8	118,0	103,0
2009	101,4	98,6	104,6
2010	88,7	76,2	100,9
2011	122,1	147,2	101,5

Показатели таблицы 2.1 свидетельствуют о постепенном оживлении сельского хозяйства, исключая 2010 год, который является нетипичным в связи с засухой, как следствие, неурожаем, и соответственно низким индексом производства продукции растениеводства в 2010 году.

В 2011 году, впервые за последние 20 лет, поголовье крупного рогатого скота в России восстановилось на 0,5%. [1, с.8]. Для наглядной оценки сельского хозяйства России на рисунке 2.1 приведены данные о численности поголовья крупного рогатого скота в России за последние 100 лет, свидетельствующие об упадке аграрной сферы.

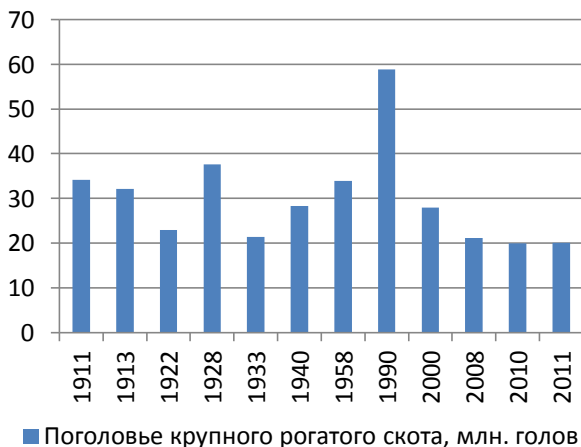


Рисунок 2.1– Поголовье крупного рогатого скота в России, млн. голов

Л.Абалкин относит проблемы в аграрном секторе российской экономики к «вечным», не связывая их с современным финансово-экономическим кризисом [1, с. 4]. По мнению многих экспертов, это единственная отрасль, которая не почувствовала на себе влияния кризиса, так как постоянно существует в кризисных условиях. Между тем, в кризисное время расширилось вмешательство государства в экономические процессы. Государство поддерживает аграрную сферу путем прямых бюджетных выплат, а также регулирует продовольственный рынок с помощью косвенных рычагов.

Некоторые относительные показатели, характеризующие состояние сельского хозяйства в условиях господдержки в 2011 году, приведены в таблице 2.2. В 2011 году в целом по России 47,7% всей продукции сельского хозяйства производится в сельскохозяйственных организациях разных форм хозяйствования, 43,4% - в хозяйствах населения и 8,9% всей продукции производят крестьянские фермерские хозяйства [87, с. 8, 113].

Таблица 2.2

Относительные показатели, характеризующие состояние сельского хозяйства в России, ПФО и Ульяновской области в 2011 году

	РФ	ПФО	Ульяновская область
Уровень рентабельности с/х организаций до налогообложения с учетом субсидий	11,8	10,2	13,2
Доля субъекта в валовой продукции сельского хозяйства	100	25,3	0,9
Доля субъекта в фактическом объеме субсидируемых кредитов	100	29,4	0,9
Доля субъекта в объеме инвестиционных субсидируемых кредитов	100	27,2	0,6
Доля с/х организаций, кредиты которых субсидированы	19,5	21,7	21,1
Выполнение целевых показателей по приобретению с/х техники	52,7	46,8	46,9
Удельный вес застрахованных посевных площадей	20,1	-	15,2
Удельный вес хозяйств, заключивших договоры страхования,	3	6,1	10,6
из них КФХ и ИП	1,3	2,6	5,4

На долю сельского хозяйства Ульяновской области приходится 10,4% валового регионального продукта. В настоящее время в сельской местности области проживает 26,8% всего населения области или 351,9 тысяч человек. В сельском хозяйстве области занято 13,6% от работающего населения области. Сельскохозяйственным производством в области занимаются 269 сельскохозяйственных предприятий. Функционируют 1710 крестьянских (фермерских) хозяйств. Около 253 тыс. семей имеют личные подсобные хозяйства [30]. Природно-климатические условия позволяют сельскому хозяйству Ульяновской области специализироваться на производстве зерна, подсолнечника, сахарной свеклы, мяса крупного рогатого скота, свиней и птицы, молока, яиц.

Уровень рентабельности сельскохозяйственных организаций в нашем регионе выше, чем в целом по России и в Приволжском Федеральном округе, что, однако не является свидетельством экономических преобразований в сельском хозяйстве. Обратим внимание на низкие показатели по приобретению сельскохозяйственной техники как в России в целом, так и в нашем регионе, которые свидетельствуют о медленной модернизации и диверсификации производства [87]. Без системного и комплексного обновления невозможно развитие современного сельского хозяйства.

Качество сельскохозяйственной техники, производимой отечественными машиностроителями, в последние годы соответствует мировым аналогам. Финансовый кризис оказывает влияние на покупательную способность сельхозтоваропроизводителей, что в свою очередь может привести к снижению продаж сельхозтехники. Предоставление льготных долгосрочных кредитов сельскохозяйственным организациям является прямой поддержкой, как сельхозмашиностроителям, так и сельскому хозяйству, поскольку рост технической оснащенности является основой роста производительности труда.

Используя метод статистических группировок, мы исследовали влияние фондовооруженности в сельскохозяйственных организациях области на эффективность использования рабочей силы за 2011 год (таблица 2.3).

Предприятия области были разбиты на две группы: зерновой и зерно-молочной специализации. Рост фондовооруженности положительно влияет на уровень часовой производительности труда. Производительность труда в хозяйствах с самой высокой обеспеченностью основными фондами в 2,1 раза выше, чем в хозяйствах с наименьшей фондовооруженностью.

Таблица 2.3

**Влияние фондовооруженности на эффективность использования
рабочей силы предприятия**

Фондовооруженность, тыс. руб.	Количество предприятий	Валовая продукция на 1 чел.-ч., руб.	Урожайность, ц/га	Продуктивность, ц	Трудообеспеченность, чел.	Среднемесячная оплата труда, тыс. руб.
зерновая специализация						
до 372	21	169,02	17,84	-	1,32	6,78
от 373 до 744	22	208,30	18,63	-	1,66	7,69
от 745 до 1116	12	280,53	17,23	-	0,94	6,91
от 1117 до 1488	10	350,15	17,98	-	1,00	7,09
свыше 1489	5	354,31	22,38	-	1,12	6,69
В среднем	70	241,18	18,49	-	1,31	7,15
зерно – молочная специализация						
до 239	11	173,69	15,29	24,85	2,73	5,74
от 240 до 477	16	136,19	20,93	30,54	2,33	7,13
от 478 до 715	9	190,94	20,97	28,33	1,83	7,27
от 716 до 953	12	247,20	20,06	28,20	1,93	7,40
свыше 954	6	374,55	23,02	25,23	1,58	9,23
В среднем	54	204,11	19,83	27,90	2,15	7,16

Фондовооруженность работников предприятий области значительно колеблется. Основная доля исследуемых предприятий зерновой специализации (61,4%) имеет уровень фондовооруженности до 744 тыс. рублей. Только у 7,1% исследуемых предприятий фондовооруженность превышает 1489 тыс. рублей. Уровень фондовооруженности в последней группе (1777 тыс. рублей) в 2,5 раза выше средней фондовооруженности по совокупности (704 тыс. рублей).

Та же тенденция прослеживается и для предприятий зерно-молочной специализации. Производительность труда в хозяйствах с самой высокой обеспеченностью основными фондами (свыше 954 тыс. рублей) в 2,8 раза выше, чем в хозяйствах с наименьшей фондовооруженностью. Фондовооруженность для данной специализации ниже, чем для зерновой специализации – 67% исследуемых предприятий имеют фондовооруженность ниже 716 тыс. рублей.

Фондовооруженность так же влияет на трудообеспеченность предприятий: тем выше обеспеченность основными фондами, тем ниже показатель трудообеспеченности. Трудообеспеченность в последней группе на 42% ниже показателя первой группы.

Таким образом, большинству хозяйств Ульяновской области необходимо изыскивать резервы повышения уровня производительности труда и получения прибыли.

В реалиях современной жизни реализация активной политики, включая технологическую модернизацию, диверсификацию производства, освоение новых рынков и т.п., не под силу аграрникам, несмотря на поддержку государства. По-прежнему, сельскохозяйственные товаропроизводители находятся на грани выживания. На рисунке 2.2 отчетливо прослеживается отрицательная динамика численности предприятий Ульяновской области, деятельность которых связана с сельским хозяйством, охотой и лесным хозяйством.

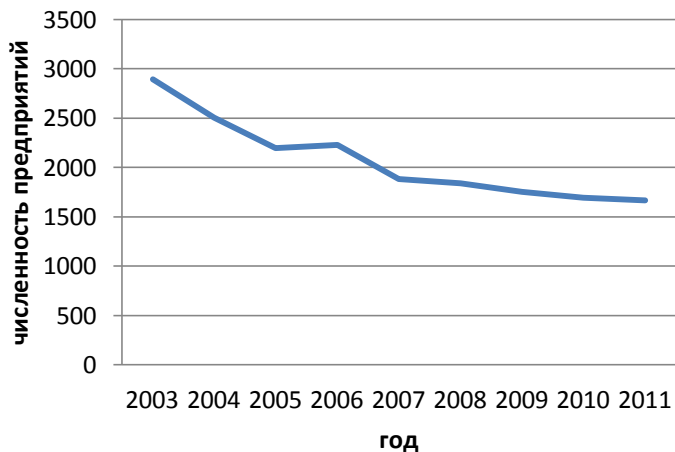


Рисунок 2.2 – Численность предприятий сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства в Ульяновской области

Целью государственного регулирования в области управления трудовым потенциалом является «полная, продуктивная и свободно избранная занятость населения» [133]. Занятость и безработица - факторы, которые во многом характеризуют уровень жизни и определяют остроту большинства социальных проблем муниципалитетов. Чем выше занятость экономически активного населения, тем выше качество жизни населения и меньше проблем социальной направленности.

Оценку занятости населения Ульяновской области следует начать с характеристики структуры занятости населения (таблица 2.4). К 2011 г. I сектор экономики - материальное производство - составил 11,5%, при значительной доле II и III сектора, 42,2 % и 46,3% соответственно.

Таблица 2.4

Структура занятости населения Ульяновской области, %

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
I сектор (сельское хозяйство, охота, лесное хозяйство, рыбоводство, добыча полезных ископаемых)	14,5	14,2	13,7	13,5	13,7	9,6	11,5
II сектор (обрабатывающее производство, производство энергии, газа и воды, связь, транспорт строительство)	41,2	40,8	41,1	40,3	39,8	43,2	42,2
III сектор (торговля, фин.деятельность, госуправление)	44,3	45,0	45,2	46,2	46,5	47,2	46,3

Изменение структуры занятости в области совпадает с тенденциями в целом по стране: рост доли занятых в сфере услуг и управлении, снижение доли занятых в промышленности, сельском хозяйстве, науке. Такая низкая доля материального производства в структуре занятых является негативным признаком для экономики области. Рост II сектора произошел за счет увеличения занятости в сфере производства и распределения энергии, газ и воды, транспорта. Рост III сектора наблюдается за счет существенного роста занятости в сфере оптовой и розничной торговли, государственного управления и здравоохранения. Сокращение занятых в I секторе произошло в основном за счет сокращения численности занятых производством сельскохозяйственной продукции, хотя важно отметить, что за последние годы численность занятых в сельском хозяйстве снижается не так быстро, как во время перехода нашей страны на «капиталистический путь» развития.

Таблица 2.5

**Оценка численности занятых в экономике Ульяновской области по
видам экономической деятельности, тыс. чел.**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Всего занято в экономике	604,9	606,3	607,3	605,1	598,0	602,6	605,3
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	85,5	82,6	80,4	78,9	79,0	81,8	82,3
Рыболовство, рыбководство	0,4	1,0	1,1	1,0	1,0	0,8	0,8
Добыча полезных ископаемых	1,9	2,5	2,2	2,3	2,2	2,0	2,1
Обрабатывающ. производства	155,2	152,1	155,3	150,5	145,1	142,2	141,2
Производство энергии, газа и воды	18,5	17,7	17,3	16,7	16,7	17,3	17,1
Строительство	34,9	36,5	35,9	35,5	34,9	34,2	35,0
Оптовая и розничная торговля	75,0	80,5	82,1	81,7	82,0	85,9	80,5
Гостиницы и рестораны	8,2	7,4	7,4	8,3	8,3	8,0	9,0
Транспорт и связь	40,9	41,4	41,0	41,1	41,1	42,5	42,3
Финансовая деятельность	5,5	6,3	7,0	7,1	6,7	6,6	6,8
Операции с недвижимостью	32,0	33,2	30,4	31,2	31,2	29,2	39,0
Гос. управление, социальное обеспечение	33,1	34,0	35,5	37,3	37,0	38,5	37,0
Образование	53,4	51,9	52,1	52,0	51,7	51,9	50,4
Здравоохранен. и социальные услуги	42,1	42,1	42,1	43,0	42,6	43,5	43,4
Коммунальные и персональные услуги	18,3	8,0	17,5	18,4	18,5	18,2	18,4

Согласно статистическим данным удельный вес занятых в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве Ульяновской области в 2011 году составляет 24,5% общей численности сельского населения, и 13,6% численности занятых в экономике. По сравнению с 2008 годом удельный вес занятых этим видом экономической деятельности увеличился на 4,3%, но на 3,7% не достигает уровня 2005 года (таблица 2.5).

Наибольшая потребность региона в кадрах связана с финансовой деятельностью [132]. Заявленная предприятиями потребность составляет почти половину (47,5%) занятых этим видом деятельности (таблица 2.6). Достаточно высока потребность в кадрах в строительстве, образовании, здравоохранении, 19,5% к численности занятых в данном секторе, 17% и 11% соответственно. Предприятиями области заявлена потребность в 3870 работников сельского хозяйства, что составляет всего 4,7% общей численности занятых сельским хозяйством, охотой и лесным хозяйством, но 28,6% численности работников сельскохозяйственных организаций в 2011 году, что могло бы способствовать уменьшению численности безработных в сельской местности.

Таблица 2.6

Численность занятых в экономике Ульяновской области по видам экономической деятельности, заявленная предприятиями потребность в кадрах

	Численность занятых			Заявленная потребность		
	2009, тыс. чел.	2011		2009, чел.	2011	
		тыс. чел.	%		чел.	%
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	79,0	82,3	13,8	9765	3870	4,7
Рыболовство, рыбоводство	1,0	0,8	0,1	4	1	0,1
Добыча полезных ископаемых	2,2	2,1	0,4	55	128	6,1

Обрабатывающие производства	145,1	141,2	23,3	16826	17881	12,7
Производство электроэнергии, газа и воды	16,7	17,1	2,8	1847	977	5,7
Строительство	34,9	35,0	5,8	3864	6812	19,5
Оптовая и розничная торговля	82,0	80,5	13,1	5967	7128	8,9
Гостиницы и рестораны	8,3	9,0	1,5	1141	2046	22,7
Транспорт и связь	41,1	42,3	7,0	2835	4070	9,6
Финансовая деятельность	6,7	6,8	1,1	912	3229	47,5
Операции с недвижимым имуществом, аренда	31,2	39,0	6,5	8576	9300	23,8
Государственное управление, социальное обеспечение	37,0	37,0	6,1	10490	5692	15,4
Образование	51,7	50,4	8,3	9086	8590	17,0
Здравоохранение и социальные услуги	42,6	43,4	7,2	2875	4781	11,0
Коммунальные и персональные услуги	18,5	18,4	3,0	4622	2177	11,8

Используя данные годовых отчетов, мы сгруппировали сельскохозяйственные организации области по численности работающих в четыре группы (таблица 2.7). Важно отметить, что по данным Министерства сельского хозяйства Ульяновской области [30], сельскохозяйственным производством в области занимаются 269 сельскохозяйственных предприятий,

следовательно в нашем исследовании задействованы показатели 84% функционирующих в области предприятий.

Таблица 2.7

Группировка сельхозпредприятий Ульяновской области по среднегодовой численности работающих в 2011 году

Численность работников, чел.	Число с/х организаций	Среднее число работающих, чел.	Средняя заработная плата, тыс.руб	Средняя фондовооруженность, тыс.руб.
от 0 до 99	188	26	6,6	973
от 100 до 199	28	130	8,4	745
от 200 до 300	8	232	9,5	690
свыше 300	2	463	15,7	1470
Всего	226	53	6,9	872

В самой многочисленной группе из 188 предприятий среднегодовая численность работников колеблется в пределах от 0 до 99. Предприятия с такой численностью работников относят к малым. Средняя фондовооруженность в данной группе выше, чем в других, однако причиной этого является как раз малая численность работников. В этой группе 56 предприятий с числом работников менее 10, причем в среди них шесть предприятий с высокой фондовооруженностью (от 2000 до 10000 тыс.рублей). Лишь два сельскохозяйственных предприятия в области являются крупными с числом работников свыше 300 человек, их средняя фондовооруженность 1470 тыс. рублей. К средним по численности работников – от 100 до 199 человек можно отнести 28 предприятий области.

Заметим, что число сельскохозяйственных организаций и численность работников в них, отличается в отчетах центра статистики, министерства сельского хозяйства области и в

годовых отчетах предприятий, что мешает создать четкую картину занятости в аграрном секторе области.

Таблица 2.8

**Численность работников сельскохозяйственных организаций
Ульяновской области, чел.**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2011 в % к 2005
Всего в организациях	25826	21249	16710	16331	15365	13593	13534	52,4
в т.ч. занятых в с/х. производстве	23096	19031	15090	14889	14212	12550	12760	55,2
в т.ч. постоянные работники	17592	14341	11068	10841	10295	9010	9266	52,7
трактористы-машинисты	4028	3338	2650	2659	2669	2219	2269	56,3
операторы машинного доения	1941	1550	1200	1050	902	838	805	41,5
скотники крупного рогатого скота	1840	1487	1138	972	786	715	758	41,2
работники свиноводства	376	366	266	219	190	171	166	44,1
работники овцеводства	43	30	31	24	20	24	23	53,5
работники птицеводства	79	135	322	585	880	890	1404	в 17,8 р.
работники коневодства	108	86	48	41	38	27	15	13,9
Рабочие сезонные временные	1338	1188	1051	1199	1302	1084	1013	75,7

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2011 в % к 2005
Служащие, всего из них	4166	3502	2971	2849	2615	2456	2481	59,6
руководители	1416	1183	951	839	780	730	926	65,4
специалисты	2117	1953	1692	1713	1528	1481	1528	72,2
Работники подсобных производств	1668	1363	1073	964	744	607	400	24,0
Работники ЖКХ	266	162	64	40	38	21	18	6,8
Работники торговли	658	560	427	385	328	356	288	43,8
Работники строительства	91	104	35	37	31	48	62	68,1
Работники ДДУ	47	29	21	16	12	11	6	12,8

Численность работников по данным годовых отчетов сельскохозяйственных организаций области за 2011 год всего 8,4 тысяч человек, что составляет 4,2% численности населения трудоспособного возраста, проживающего в сельской местности Ульяновской области и чуть более 10% численности занятых сельским хозяйством, охотой и лесным хозяйством.

В структуре работающих в сельском хозяйстве наблюдается снижение численности как постоянных работников, так и сезонных. Сельскохозяйственное производство является не единственным потребителем трудовых ресурсов села. Промышленность, строительство, транспорт, связь, торговля и другие отрасли, размещенные в селе, выступают конкурентами, в связи с чем, отраслевая структура территории определяет условия формирования количественного и качественного состава трудового потенциала. В целом за годы реформ произошел переток рабочей силы из общественных хозяйств в личные подсобные хозяйства населения.

Таблица 2.9

**Трудовые ресурсы, занятость сельского населения
Ульяновской области**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Постоянное население села, тыс.чел.	367,0	361,7	356,1	351,9	348,9	350,7	335,8
Занятое в сельском хозяйстве, тыс.чел.	85,5	52,6	80,4	78,9	79,0	81,8	82,3
Сельские безработные, чел.	1242 8	1587 4	1419 9	1991 0	1845 6	2209 4	1773 2
из них зарегистрированные, чел.	8696	7036	5553	4206	3159	2323	1748
Удельный вес зарегистрированных безработных, %	70,0	44,3	38,7	21,0	17,1	10,5	9,9
Наличие вакансий, всего	6017	5394	5027	5033	9765	5438	3870
в том числе рабочих	5672	5122	4691	4684	9409	4982	3472
Вакансий на одного зарегистрированного безработного	0,69	0,77	0,91	1,20	3,10	2,34	2,21

Сокращение численности работников в сельскохозяйственных организациях Ульяновской области составило 45% по отношению к 2005 году (таблица 2.8). Наибольшее сокращение произошло по следующим категориям: на 86% снизились работники коневодства, на 59% операторы машинного доения и скотники крупного рогатого скота, на 76% число работников подсобных производств, на 93% работников ЖКХ, на 56% работников торговли, на 32% работников строительства и на 87% работников детских дошкольных учреждений. Лишь по работникам птицеводства наблюдается увеличение практически в 18 раз, по сравнению с 2005 годом.

Процесс преобразований в аграрном секторе привел к разукрупнению сельскохозяйственных организаций, а их тяжелое финансовое положение обусловило высвобождение значительной части работников. С 2008 г. в условиях

финансового кризиса ситуация на рынке труда значительно ухудшилась: число безработных - жителей сельской местности увеличилось с 14 тысяч в 2007 году до 20 тысяч в 2008 году, и до 22 тысяч в 2010 году (таблица 2.9). В 2011 наблюдается уменьшение числа безработных в сельской местности на 20% по сравнению с предыдущим годом.

Таблица 2.10

Численность безработных, уровень регистрируемой безработицы по районам Ульяновской области

	Численность зарегистрированных безработных, чел.		На 1.01.2012		
	на 1.01.2011	на 1.01.2012	% к 1.01.2011	Уровень безработицы %	Рейтинг
Всего	8839	6804	77,0	1,01	
г.Ульяновск	4373	3269	78,0	0,95	6
г.Димитровград	384	434	113,0	0,71	2
г.Новоульяновск	145	109	72,5	1,07	9
Базарносызганск	141	78	55,3	1,33	15
Барышский	331	281	84,9	1,25	14
Вешкаймский	68	66	97,1	0,66	1
Инзенский	381	270	70,9	1,39	17
Карсунский	234	185	79,1	1,40	18
Кузоватовский	176	129	73,3	1,05	8
Майнский	198	172	86,9	1,22	13
Мелекесский	207	156	75,4	0,84	3
Николаевский	247	116	47,0	0,93	4
Новомалыклинск	100	107	107,0	1,36	16
Новоспасский	110	75	68,2	0,66	1
Павловский	132	88	66,7	1,18	11
Радищевский	154	101	65,6	1,22	13
Сенгилеевский	229	150	65,5	1,19	12
Старокулаткинск	124	109	87,9	1,25	14
Старомайнский	117	186	158,9	1,99	19
Сурский	174	122	70,1	1,18	11
Тереньгульский	146	110	75,3	1,25	14
Ульяновский	239	187	78,2	1,10	10
Цильнинский	192	126	65,6	0,94	5
Чердаклинский	237	178	75,1	0,98	7

Численность зарегистрированных безработных по области на 1.01.2012 года составляет 77% по отношению к предыдущему году [114, 115]. Самый высокий уровень безработицы в Старомайском, Карсунском и Инзенском районах, самый низкий – в Новоспасском, Вешкаймском и Мелекесском районах области (таблица 2.10).

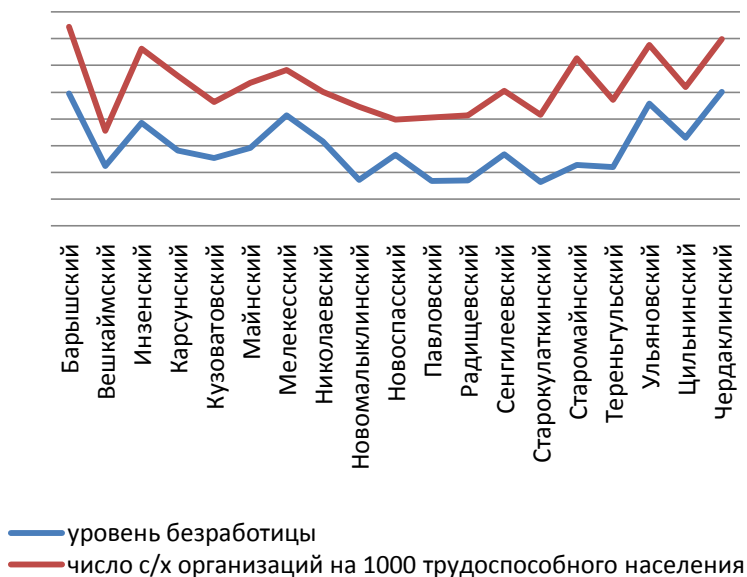


Рисунок 2.3 – Уровень безработицы и число с/х организаций на 1000 трудоспособного населения по районам в 2011 году

Самый высокий уровень безработицы в районах, приближенных к городу и крупных районах области, несмотря на более высокий уровень численности сельскохозяйственных организаций, приходящихся на тысячу трудоспособного населения в каждом районе (рисунок 2.3). Несмотря на это, на наш взгляд именно *рост числа предприятий, наращивание производства, как следствие, создание новых рабочих мест - главный выход из ситуации, сложившейся на рынке труда в сельской местности.*

Причины более высокого уровня безработицы в районах с наибольшим числом предприятий очевидны. Обратим внимание на наличие вакансий служб занятости. Потребность в кадрах в сельском хозяйстве в 2011 году уменьшилась на 35,7% по сравнению с 2005 годом, но составляет 28,6% численности работников сельскохозяйственных организаций, то есть уже сейчас предприятия готовы предоставить работу сельским жителям. Следовательно, *существует несовпадение интересов работодателей и потенциальных работников*. Причины могут быть в несовпадении квалификационных требований к работникам и их профессиональных характеристик, а также в несоответствии уровня заработной платы, условий труда и т.п. ожиданиям потенциальных работников. Краткий перечень наиболее востребованных профессий и специальностей в регионе в отчётном периоде (приложение А) свидетельствует об ограниченности предложения рабочих мест не только в аграрном секторе экономики.

Следует отметить факт явного противоречия в оценке уровня безработицы. Темпы роста общей безработицы по результатам самообследования в разы превышают темпы роста зарегистрированной безработицы. С 2005 года явно можно констатировать потерю доверия безработных к службе занятости. Если в 2005 году 70% безработных зарегистрировались в службе занятости, то в 2011 году лишь 9,9 %.

С одной стороны, это можно объяснить неудовлетворенностью потенциальных работников вакансиями, предоставляемыми биржей труда, низким пособием по безработице, предпочтением безработных в условиях поиска рабочего места опираться на другие источники информации о вакантных местах, с другой – отказом бирж в пособии безработным разных категорий, например лицам, работающим в домашнем подсобном хозяйстве. Так, одной из причин низкого уровня регистрируемой безработицы выступает недостаточность финансовых возможностей фондов занятости.

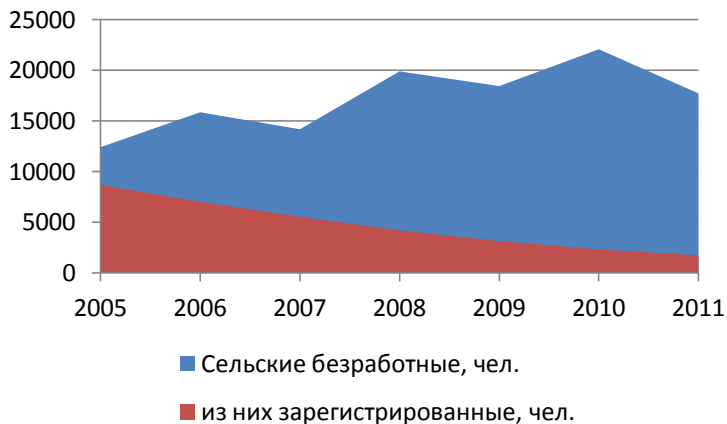


Рисунок 2.4 – Численность безработных в сельских районах Ульяновской области

Статистическая информация государственной службы занятости позволяет иметь характеристику самих безработных. В 2011 году 6,2 % безработных имеет период отсутствия занятости свыше 1 года, 12,5% - от 8 месяцев до 1 года, 22,6% - от 4 до 8 месяцев 43,0% - от 1 до 4 месяцев и 15,7% - менее месяца.

Практика доказывает, что чем дольше человек является безработным, тем труднее ему находить работу, поскольку длительная безработица обесценивает человеческий капитал, делая качества потенциального работника менее привлекательными для работодателя, сам же работник теряет трудовые навыки и веру в свои силы. В литературе по экономике труда рассчитываются экономические потери от безработицы, как суммы расходов на пособия, выплаты, профессиональную переподготовку, также рассматривается объем невыпущенной продукции и т.д. На наш взгляд, убытки нельзя измерять экономическими потерями, поскольку безработица приносит ущерб, прежде всего человеку, семье, как в виде материальных трудностей, связанных с потерей заработной платы, так и в виде моральных потерь. Потеря работы может стать толчком для смены профессии или повышения своей квалификации, но люди, не уверенные в

завтрашнем дне не могут планировать рождение детей, исправляя тем самым демографическую ситуацию в стране. Длительная безработица может привести к негативным последствиям, прежде всего это утрата мотивации к труду, что может привести к социальной деградации личности. Регулирование государством рынка труда и воздействие на безработицу требуют значительных ресурсов и полномочий, если выдвигать задачи поддерживать за счет государства рабочие места, препятствовать их ликвидации, создавать новые, в том числе, для инвалидов, подростков, бывших заключенных и т.д. Необходимо применение эффективных экономических, финансовых, институциональных и т.д. рычагов в решении проблем занятости и безработицы.

В возрастной структуре безработных небольшой удельный вес (11,5% в 2011г.) занимает молодежь от 16 до 24 лет, 9,3% безработных – в возрасте от 25 до 29 лет, 12,5% - безработные предпенсионного возраста. Негативным моментом является высокая доля безработных «других возрастов», значительная часть которых находится физиологически активном возрасте и способна к труду (66,6 % в 2011 г).

Таблица 2.11

**Возрастной состав безработных сельской местности в
Ульяновской области**

Показатели	2008	2009	2010	2011
	%	%	%	%
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0
16-17 лет	0,3	4,1	0,5	0,1
18-19 лет	2,3	2,4	2,0	1,6
20-24 года	6,5	8,4	4,9	9,8
25-29 лет	6,8	6,7	4,3	9,3
Преклонного возраста	13,0	9,1	10,0	12,6
Других возрастов	71,0	69,3	78,3	66,6

При этом одной из причин нежелания безработных квалифицированных специалистов и рабочих устраиваться на работу в сельскохозяйственные организации является низкий уровень заработной платы и условия труда, предлагаемые аграрным рынком труда. Обесценивание труда стало главной

причиной сокращения численности работников, занятых в сельскохозяйственном производстве. Используя метод статистической группировки, мы сгруппировали хозяйства Ульяновской области по уровню средней заработной платы их работников в 2011 году, на основе данных из годовых отчетов сельскохозяйственных организаций (приложение Б).

Таблица 2.12

Группировка сельхозпредприятий Ульяновской области по уровню средней заработной платы в 2011 году

Заработная плата, тыс.руб	Число предприятий	Общая численность работников, чел.	Средняя заработная плата, тыс.руб.	Средняя фондовооруженность, тыс.руб/чел
менее 5	55	1047	3,3	610
от 5 до 10	149	5316	6,9	970
от 10 до 15	17	1352	12,6	920
более 15	5	688	19,2	683
Всего	226	8403	6,6	872,3

Более тысячи работников первой группы предприятий имеют размер заработной платы менее 5 тысяч рублей, причем именно в этой группе предприятий самая низкая фондовооруженность. Большинство организаций данной группы малочисленные - среднегодовая численность работников менее 10 человек. Самая большая группа (и по числу организаций и по численности работников) - предприятия с уровнем заработной платы от 5 до 10 тысяч рублей в месяц. Удельный вес этой группы в общей численности предприятий составляет 66%, численность работающих на предприятиях этой группы – 63%. И лишь на 5 предприятиях заработная плата выше среднеобластного значения по экономике области. В их числе одно крупное предприятие (ОГУСП «Тепличное») с самой большой численностью работников и фондовооруженностью выше 1000 тыс. рублей, два средних – с численностью работников 93 и 43 человека.

Несмотря на то, что заработная плата работников сельского хозяйства в последние годы росла опережающими темпами по сравнению со среднероссийским показателем, до сих пор сохраняется диспаритет между заработной платой в сельском хозяйстве и в других отраслях экономики. Средняя зарплата в сфере сельского хозяйства по итогам семи месяцев 2012 года в России составила 13,2 тысячи рублей в месяц, что на 15% больше уровня прошлого года, однако это составляет 52% общероссийского уровня среднемесячной заработной платы. Та же тенденция уровня заработной платы в Ульяновской области.

Несмотря на значительное увеличение заработной платы в сельскохозяйственных организациях области, в 4,3 раза в 2011 году по сравнению с 2005 годом, общий уровень её по-прежнему низкий - 9829 рублей в месяц, причем заработная плата специалистов выросла меньшими темпами, в 3,8 раза. Самая высокая заработная плата, согласно статистическим данным, приходится на работников птицеводства - 13866 рублей и руководителей - 11602 рублей, а самая низкая у работников коневодства - 4589 рублей, работников овцеводства - 4993 рублей, работников ЖКХ - 4930 рублей (таблица 2.12, рисунок 2.5).

Сравнение средней заработной платы в отрасли со среднеобластным показателем подтверждает непривлекательность занятости в сельском хозяйстве. До 2007 года заработная плата в сельскохозяйственных организациях составляет менее половины среднеобластного уровня (48,5%). Повышение уровня заработной платы в отрасли до 68,1% среднеобластного свидетельствует о положительной, но недостаточной динамике, констатирует факт низкооплачиваемого труда в аграрной отрасли области, и, соответственно, невозможности повысить престижность работы на селе. Необходимо также отметить, рост задолженности перед персоналом в сельском хозяйстве последние 3 года, в 2011 году она достигла 78 млн. рублей.

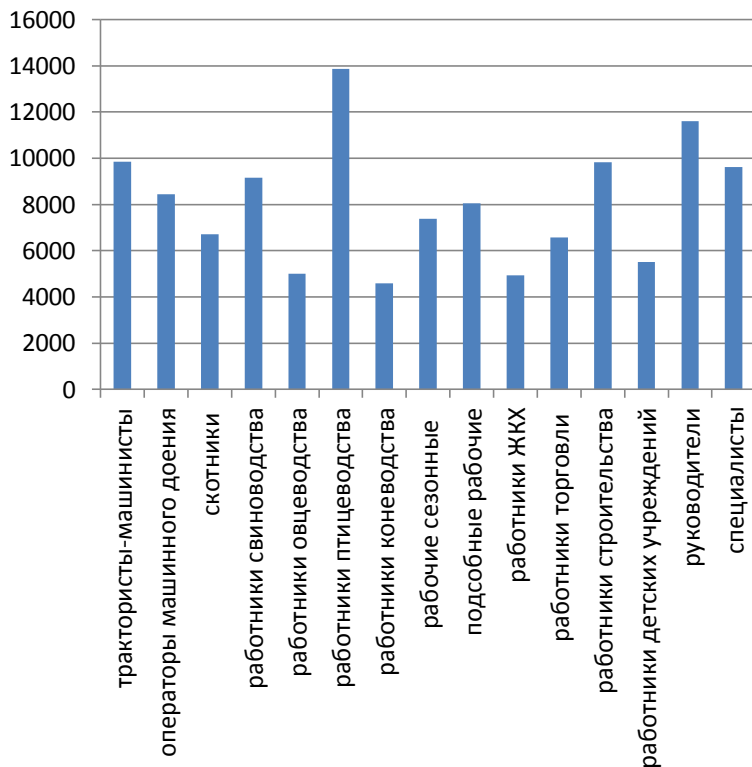


Рисунок 2.5 Среднемесячная заработная плата работников сельскохозяйственных организаций Ульяновской области в 2011 году, руб.

В аграрном секторе экономики Ульяновской области острой остается проблема неэффективной занятости, о чем свидетельствует низкий уровень заработной платы при невысоком уровне безработицы.

Таким образом, в настоящее время в сельском хозяйстве области сохраняется ряд системных проблем, сдерживающих его развитие, присущих сельскому хозяйству Российской Федерации в целом (рисунок 2.6).



Рисунок 2.6 – Основные негативные характеристики
сельского хозяйства России

Периоды экономических кризисов являются еще более тяжелым временем для предприятий и организаций, и, тем более для работников. В глобальном смысле, влияние кризиса приводит к замкнутому кругу: доходы населения сокращаются, и, следовательно, снижается спрос на товары и услуги; это приводит к сокращению прибыли предприятий, затем к снижению налоговых платежей; то есть государство получает меньше средств для решения, в том числе, социальных проблем. Задача государства – применять антикризисные меры с целью контроля уровня безработицы и инфляции, помогать реальному сектору экономики, и, в

конечном итоге, сохранить доходы населения. Влияние кризиса на ситуацию в сельском хозяйстве особое по сравнению с другими секторами экономики. Темпы роста в аграрном секторе экономики без государственной поддержки могут значительно сократиться. Поэтому необходимость активного государственного регулирования рынков продовольствия и ресурсов в настоящий момент растет.

2.2 Анализ демографических тенденций в сельской местности Ульяновской области

Экономический рост невозможен без рационального использования и развития трудового потенциала страны. Ключевым направлением социально-экономической политики на всех уровнях является непрерывное воспроизводство качества трудового потенциала, прежде всего его профессионально-квалификационной и интеллектуальной составляющих в соответствие требованиям времени. Но в современных реалиях России, не менее важными представляется структурный аспект трудовых ресурсов, в том числе их количественный состав. Взаимосвязь и взаимообусловленность экономических и демографических процессов позволяет рассматривать демографическую ситуацию в качестве основного фактора развития социально-экономических процессов в сельской местности.

При оценке демографической ситуации индикаторами служит численность постоянного населения, показатели рождаемости, смертности и миграции. Большое значение имеет соотношение трех основных укрупненных возрастных групп: моложе трудоспособного, трудоспособного и старше трудоспособного возраста. В качестве показателей обеспеченности общества трудовыми ресурсами могут быть использованы удельные веса каждой группы населения, коэффициент демографической нагрузки, как количество лиц нетрудоспособного возраста на одного трудоспособного.

Демографическая ситуация в Ульяновской области является типичной для страны в целом и Приволжского федерального округа в частности. В период с 2005 по 2011 год численность населения Ульяновской области сократилась на 4,5%. Следует отметить значительное сокращение постоянного населения в Сурском, Старокулаткинском, Майнском, Кузоватовском, Инзенском, Вешкаймском районах. С 2005 г. численность сельского населения области уменьшилось на 25,2 тысяч человек и на 1 января 2011г. составила 341,8 тысяч человек. Темп снижения численности по отношению к 2005г. составил 6,8%. Наибольший темп

сокращения населения характерен для Кузоватовского, Вешкаймского, Карсунского районов. Указанные районы расположены в центральной части Ульяновской области и являются преимущественно сельскохозяйственными [120,121].

Таблица 2.13

**Численность постоянного населения по районам
Ульяновской области, тыс. чел.**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2011 к 2005, %
Все население	1350,7	1335,9	1321,7	1312,2	1305,0	1298,6	1289,9	95,5
г.Ульяновск	644,4	638,3	632,7	628,0	624,9	624,6	636,7	98,8
г.Димитровград	129,1	128,0	127,0	127,6	128,0	127,5	122,2	94,6
г.Новоульяновск	17,1	16,9	16,7	16,5	16,4	20,7	20,3	118,7
Базарносызганск	11,0	10,8	10,6	10,4	10,3	10,1	10,1	91,8
Барышский	48,1	47,3	46,5	45,7	45,1	44,7	43,9	91,2
Вешкаймский	22,4	22,0	21,4	20,9	20,5	20,2	19,7	87,9
Инзенский	38,3	37,5	36,8	36,1	35,4	34,9	33,5	87,4
Карсунский	27,9	27,3	26,6	26,2	25,7	25,3	25,1	89,9
Кузоватовский	26,7	26,4	26,0	25,6	25,3	25,0	22,3	83,5
Майнский	29,3	28,7	28,4	28,2	27,9	27,8	25,8	88,0
Мелекесский	39,8	39,6	38,9	39,2	39,5	39,2	36,6	91,9
Николаевский	29,4	29,1	28,6	28,1	27,7	27,3	27,1	92,1
Новомалыклинск	16,8	16,8	16,8	16,8	16,7	16,7	15,3	91,0
Новоспаский	23,6	23,3	23,1	22,8	22,8	22,6	22,4	94,9
Павловский	16,2	16,0	15,7	15,4	15,2	15,0	15,1	93,2
Радищевский	14,9	14,7	14,5	14,2	13,9	13,6	14,2	95,3
Сенгилеевский	25,8	25,4	25,1	25,1	25,0	24,8	23,3	90,3
Старокулаткинск	16,6	16,2	15,8	15,3	14,9	14,6	14,6	87,9
Старомайнский	19,9	19,6	19,4	19,4	19,3	19,1	18,1	90,9
Сурский	21,7	21,4	21,1	20,8	20,5	20,2	19,3	88,9
Тереньгульский	20,0	19,7	19,6	19,3	19,1	19,0	18,7	93,5
Ульяновский	40,7	40,5	40,5	40,8	40,8	36,5	36,6	89,9
Цильнинский	28,4	28,3	28,1	28,0	27,8	27,6	27,5	96,8
Чердаклинский	42,6	42,0	41,8	41,8	42,3	41,6	41,4	97,1

Среди неблагоприятных тенденций, которые заметно осложняют демографическую ситуацию на достаточно отдаленную перспективу, являются сокращения веса «рабочих» возрастов. Численность населения в трудоспособном возрасте, по сравнению с 2005г., сократилась на 67362 человек и в 2012 составляет 92% численности трудоспособного населения в 2005 году.

В сельских районах возрастная структура населения особенно деформирована. Каждый четвертый житель села

(27,9 %) достиг пенсионного возраста, что ведет к уменьшению трудового потенциала. Моложе трудоспособного населения села всего 14,9 % населения. Для населения города отмеченное соотношение не намного благоприятнее: 24,8% населения города старше трудоспособного возраста, 14,6 % моложе трудоспособного возраста.

Таблица 2.14

Распределение населения области по возрастным группам, тыс.чел.

	2005	2007	2009	2010	2011	2012	2012 к 2005,%
Все население	1354580	1325914	1308692	1301689	1290478	1282094	94,6
Моложе трудоспособного	218119	197141	188379	187195	185467	186591	85,5
Трудоспособного	844825	835443	818949	806920	792548	777463	92,0
Старше трудоспособного	291636	293330	301364	307574	312463	318040	109,1
Городское население	987513	971188	962534	954649	949356	946299	95,8
Моложе трудоспособного	155602	142291	136214	135044	134831	136226	87,5
Трудоспособного	637761	628692	617268	605767	595594	585936	91,9
Старше трудоспособного	194150	200205	209052	213838	218931	224137	115,4
Сельское население	369704	354726	346158	347040	341112	335795	90,8
Моложе трудоспособного	62517	54850	52165	52151	50636	50365	80,6
Трудоспособного	207064	206751	201681	201153	196954	191527	92,5
Старше трудоспособного	97486	93125	92312	93736	93532	93903	96,3

Показатель демографической нагрузки в Ульяновской области в 2005 году составлял 605 человек на 1000 населения трудоспособного возраста, из них 260 – нагрузка детьми и 345 – нагрузка людьми старше трудоспособного возраста. В 2012 году показатель демографической нагрузки увеличился до 649 человек на 1000 трудоспособного населения, при этом уменьшилась нагрузка детьми (240 человек на 1000 трудоспособного возраста), а число людей пенсионного возраста увеличилось и составило 409 человек на 1000 человек трудоспособного возраста. Причем в сельской местности Ульяновского региона демографическая нагрузка значительно

выше - 753 (в том числе, 263 – нагрузка детьми), тогда как в городской местности - 615 (233 – нагрузка детьми).

В связи со старением населения увеличивается нагрузка на систему здравоохранения, обостряются проблемы социальной защиты, возникает дефицит рабочей силы. То есть много усилий и материальных благ приходится расходовать на ту часть, которая потребляет, но не участвует в производстве. Тем не менее, характеризуя демографическую нагрузку, необходимо иметь в виду, что затраты общества на детей и подростков являются затратами на воспроизводство трудовых ресурсов. Перспективы пополнения трудовых ресурсов в регионе с большим удельным весом детей и подростков благоприятнее, чем в регионе со столь же высокой демографической нагрузкой, обусловленной большим удельным весом людей «послерабочего» возраста. Следуя этой логике, общий коэффициент демографической нагрузки особенно в сельской местности нашего региона нельзя считать прогрессивным, поскольку уменьшается нагрузка детьми и увеличивается нагрузка населением пенсионного возраста.

В таблице 2.15 районы Ульяновской области сгруппированы по убыванию удельного веса трудоспособного населения в общей численности населения по данным последней переписи населения (14 октября 2010 года). Очевидно, что наибольшее число людей в трудоспособном возрасте в городских и прилегающих к городу районах. Среди сельских районов Ульяновской области наиболее неблагоприятная ситуация сложилась в Карсунском и Павловском районах.

Важно отметить, что процесс демографического старения населения в гораздо большей степени характерен для женщин. В структуре населения женщины старше нетрудоспособного возраста составляют 17,8 %, мужчины - 7%. Женщины составляют 71,2% и 79,8% людей пенсионного возраста в селе и в городе соответственно.

Таблица 2.15

**Численность постоянного населения в трудоспособном
возрасте по районам области**

	Удельный вес в общей численности, %			Тысяч человек		
	На 14 окт 2010	2006 г.	2001 г.	2001 г.	2006 г.	На 14 окт 2010
Всего по области	61,6	63,3	59,6	843,0	845,3	795,8
Районы с удельным весом трудоспособного населения 61,8% -64,2%						
г. Ульяновск	64,2	66,8	63,2	423,4	426,2	409,5
г. Новоульяновск	62,5	62,7	-	-	10,6	12,7
Ульяновский	62,4	61,2	55,7	32,7	24,8	22,9
г. Димитровград	62,1	64,7	62,3	81,1	82,8	76,1
Цильнинский	60,1	58,9	54,6	15,9	16,7	16,6
Районы с удельным весом трудоспособного населения 59,4% - 61,7%						
Чердаклинский	60,6	58,3	56,1	24,9	24,5	25,1
Новоспасский	59,3	60,5	58,2	14,2	14,1	13,3
Радищевский	59,7	59,8	55,3	8,9	8,8	8,5
Районы с удельным весом трудоспособного населения 57%- 59,3%						
Старомайнский	59,1	60,2	54,1	11,1	11,7	10,7
Тереньгульский	59,0	56,0	50,7	10,8	11,1	11,1
Сурский	58,7	55,6	52,3	12,4	11,9	11,4
Николаевский	58,3	59,6	56,8	17,9	17,3	15,9
Базарносызганск	57,9	56,5	55,1	6,5	6,1	5,8
Инзенский	57,4	57,0	55,5	23,3	21,4	19,4
Сенгилеевский	57,4	61,4	59,6	16,1	15,6	13,3
Кузоватовский	57,0	59,6	55,0	15,4	15,7	12,8
Районы с удельным весом трудоспособного населения 54,6% -56,9%						
Вешкаймский	56,9	59,4	56,0	13,5	13,0	11,3
Мелекесский	56,6	60,1	56,9	23,,2	23,8	20,8
Майнский	56,6	60,0	56,5	17,8	17,2	14,6
Новомалыклинск	56,4	57,8	53,4	9,4	9,7	8,7
Барышский	56,4	59,1	56,3	29,4	28,2	24,8
Старокулаткинский	56,4	58,1	53,8	9,8	9,4	8,3
Павловский	56,0	58,6	54,4	9,3	9,4	8,5
Карсунский	16,0	56,0	52,5	16,0	15,3	13,7

Сдвиг в возрастной структуре населения не только влияет на демографическую нагрузку, но и определяет показатели дальнейшего естественного прироста населения. Главные тенденции в демографии России – это процессы постоянного сокращения населения, в среднем на 300 тысяч человек в год за последнее десятилетие, сокращение числа родившихся и

рост умерших. Сокращение населения в Ульяновской области также определяется отрицательным приростом, то есть превышением смертности над рождаемостью, главной причиной которого является низкая рождаемость. Следует отметить, что падение рождаемости вызвано сложившейся во всем мире эволюционной тенденцией, характеризующейся ростом уровня цивилизации, меняющимся уровнем образования женщин и их положением, и вместе с тем, с ухудшением экологии, невысокими темпами социально-экономического развития, повышением уровня тревожности родителей за будущее своих детей.

С 2005 года в Ульяновской области наблюдается рост числа родившихся. В этот период впервые в новейшей истории России начинает формироваться новая стимулирующая государственная политика в области демографического развития страны, озвученная Президентом РФ в Послании Федеральному собранию от 10 мая 2006г. Основной упор сделан на заинтересованности родителей в рождении двух и более детей.

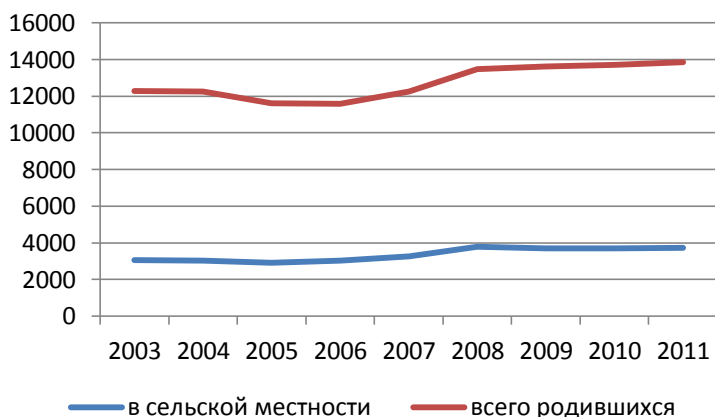


Рисунок 2.7 – Рождаемость в Ульяновской области в целом, в сельской местности в том числе

В 2011 г. уровень рождаемости составил 10,8 чел. на 1000 человек населения против 8,5 в 2005 году. Следует обратить внимание на рост рождаемости сельского населения, как в

абсолютном, так и в относительном выражении. Однако отмеченное увеличение рождаемости не покрывает потерь, связанных с высокой смертностью населения и небольшой продолжительностью жизни.

Смертность в Ульяновской области превышает рождаемость в 1,37 раза. В целом по стране превышение числа умерших над числом родившихся составило 1,1 раза. За последние годы наблюдалась позитивная тенденция снижения смертности, которое произошло на фоне оживления экономики в эти годы, что вряд ли определяет улучшение демографической ситуации в дальнейшем. Естественная убыль населения области в 2011 году составила 71% убыли 2010 года и 46,4% убыли населения в 2005 году, что свидетельствует о снижении динамики уменьшения численности населения области (рисунок 2.8). Важно отметить, что в 2011 году в 25 субъектах РФ зафиксирован естественный прирост населения.

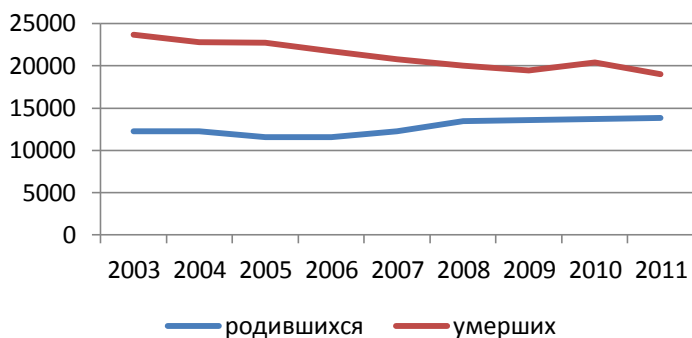


Рисунок 2.8 – Естественное движение населения Ульяновской Области

Во всех районах области смертность превышает рождаемость [114,115]. В Барышском, Кузоватовском, Тереньгульском районах и в г.Новоульяновске смертность возросла по сравнению с 2010 г. Показатели рождаемости в 11 районах и всех городах области улучшились по сравнению с 2010 г., а в 10 районах снизились. Наиболее значительное

снижение рождаемости в Базарносызганском и Майнском районах (таблица 2.16).

Таблица 2.16

Родившиеся, умершие и естественный прирост по районам Ульяновской области в 2011 г.

	Родившихся, чел.		В 2011 к 2010, %	Умерших, чел.		. В 2011 к 2010, %	Естествен. прирост, чел.	
	2010	2011		2010	2011		2010	2011
Всего по области	13716	13853	101,0	20403	19030	93,3	-6687	-6550
г. Ульяновск	6548	6702	102,4	8263	7760	93,9	-1715	-1561
г. Димитровград	1371	1389	101,3	1933	1779	92,0	-562	-544
г. Новоульяновск	167	175	104,8	305	319	104,6	-138	-130
Базарносызганск.	105	93	88,6	205	200	97,6	-100	-112
Барышский	441	449	101,8	944	948	100,4	-503	-495
Вешкаймский	244	221	90,6	407	390	95,8	-163	-186
Инзенский	344	352	102,3	743	658	88,6	-399	-391
Карсунский	274	272	99,3	609	520	85,4	-335	-337
Кузоватовский	225	215	95,6	431	459	106,5	-206	-216
Майнский	318	276	86,8	561	540	96,3	-243	-285
Мелекесский	458	437	95,4	784	675	86,1	-326	-347
Николаевский	289	296	102,4	511	501	98,0	-222	-215
Новомалыклинск.	207	203	98,1	327	309	94,5	-120	-124
Новоспаский	259	272	105,0	366	314	85,8	-107	-94
Павловский	141	159	112,8	294	254	86,4	-153	-135
Радищевский	124	127	102,4	266	240	90,2	-142	-139
Сенгилеевский	277	250	90,3	439	418	95,2	-162	-189
Старокулаткинск.	98	109	111,2	296	294	99,3	-198	-187
Старомайнский	203	224	110,3	337	308	91,4	-134	-113
Сурский	176	163	92,6	424	345	81,4	-248	-261
Тереньгульский	214	204	95,3	322	333	103,4	-108	-118
Ульяновский	427	435	101,9	516	501	97,1	-89	-81
Цильнинский	329	336	102,1	448	378	84,4	-119	-112
Чердаклинский	477	494	103,6	672	587	87,4	-195	-178

Нужно отметить важность миграционного прироста, для стабилизации численности населения. Сейчас миграционная

составляющая движения населения в Ульяновской области оказывает несущественное влияние на изменение численности населения, составляя 25 человек на 10000 человек населения области.

Таблица 2.17

Миграционный прирост населения в Ульяновской области

	Всего, человек			Человек на 1000 населения		
	все насел ение	в том числе		все насел ение	в том числе	
		город.	село		город	село
2005	-3081	-2652	-429	-2,3	-2,7	-1,8
2006	-4256	-2220	-2036	-3,2	-2,3	-5,6
2007	-1183	-302	-881	-0,9	-0,3	-2,5
2008	-991	320	-1311	-0,8	0,3	-3,8
2009	-1194	459	-1653	-0,9	0,5	-4,8
2010	-4524	-1667	-2857	-3,5	-1,8	-8,2
2011	-3208	-276	-2932	-2,5	-0,3	-8,7

При этом, начиная с 2005 года, отток городского населения из области сначала уменьшался, затем сменился небольшим приростом, тогда как в сельской местности устойчиво наблюдается отрицательный прирост при отрицательной динамике. Сохраняется тенденция сокращения числа молодых людей, возвращающихся на постоянное место жительства в село после получения образования. Закрепление молодых специалистов в сельской местности, формирование у студентов мотивации к труду именно в аграрной сфере – проблема, требующая регулирования, как на региональном, так и на федеральном уровнях. В одних районах значимыми мерами воздействия на демографическое поведение населения является, например, строительство новых домов, в других районах сельской местности многие проблемы решаются созданием новых рабочих мест, в-третьих – потерян социум, и никакие зарплаты не удержат молодежь, если не будет соответствующей их запросам социальной среды.

Таким образом, вектор демографического поведения населения во многом определяется демографической политикой как в России в целом, так и в регионе.

Естественный прирост зависит от рождаемости и смертности, что определяет приоритеты демографической политики, направленные на стимулирование рождаемости, увеличение численности членов семьи, улучшение здоровья людей, закрепленные, в том числе и Приоритетными Национальными Проектами.

2.3 Основные тенденции развития рынка образовательных услуг в Ульяновской области

Региональная система профессионального образования является частью общей социально-экономической системы региона, она непосредственно влияет на состояние регионального рынка труда, и, как следствие, на развитие региональной экономики области в целом. Региональная система профессионального образования должна адекватно и своевременно реагировать на изменяющиеся запросы регионального рынка труда, обеспечивать потребности экономики региона в обновлении и пополнении кадров, способных эффективно работать в конкурентной экономической среде. Решение задачи координации рынка труда и рынка образовательных услуг требует анализа особенностей отраслевой, территориальной и профессионально-квалификационной структуры регионального рынка образовательных услуг.

Территориальная дифференциация рынка образовательных услуг ВУЗов Приволжского Федерального Округа позволяет выделить регионы: с наименьшим количеством студентов на 10 тыс. населения - Пермский край и Кировская область, с наибольшим - Чувашская республика (рисунок 2.9). Этот показатель в Ульяновской области близок к среднему значению: 405 студентов на 10 тыс. населения против 415 - в среднем по ПФО. Наибольший выпуск на 10 тыс. населения в Нижегородской области и в республике Мордовия, наименьший – в Пермском крае и Башкортостане. В Ульяновской области этот показатель ниже среднего (69 выпускников на 10 тыс. населения против 76 в среднем по ПФО).

Развитие рынка образовательных услуг привело к появлению различных филиалов и отделений, а также, негосударственных образовательных учреждений, что явилось следствием необходимости рыночного поведения учреждений образования в современных условиях. Показатели деятельности негосударственных ВУЗов в Ульяновской области значительно ниже средних по ПФО. Количество

студентов негосударственных ВУЗов на 10 тыс. населения в нашем регионе 33 против 67 в среднем по ПФО. Общее количество негосударственных ВУЗов в Ульяновской области – 5, наибольшее число негосударственных ВУЗов в Татарстане (37), наименьшее – в Мордовии (2).

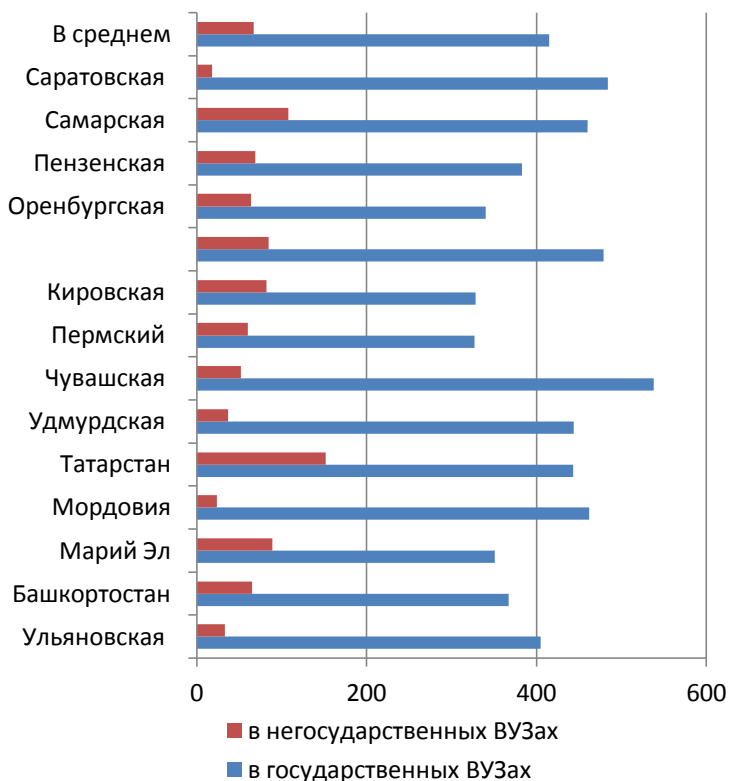


Рисунок 2.9 – Численность студентов государственных и негосударственных ВУЗов регионов ПФО на 10 тыс. населения

Таким образом, Ульяновская область относится к регионам со средними общими показателями деятельности системы высшего профессионального образования.

В настоящее время высшее образование Ульяновской области представлено сетью государственных и негосударственных учебных заведений. На 1 сентября 2012 года в Ульяновской области насчитывалось 5 самостоятельных государственных ВУЗов, 6 филиалов государственных ВУЗов, а также 6 филиалов негосударственных ВУЗов [31].

Общая численность студентов ВУЗов Ульяновской области в 2011-2012 учебном году составила 53757 человек. Из них 49406 человек обучается в государственных ВУЗах, в негосударственных – 4351 человек. На рисунке 2.10 показано изменение численности студентов ВУЗов области, начиная с 2001 года.

Таблица 2.18

**Численность студентов высших учебных заведений
Ульяновской области**

	2005/ 2006	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011	2011/ 2012	2011 к 2005,%
Студентов, всего	54401	55323	57500	57178	57301	53757	98,8
Студентов государственных ВУЗов, в том числе:							
прием	49134	52102	53196	53118	52580	49406	100,6
выпуск	12202 7014	12859 8662	13059 9063	12199 10026	11317 10184	9431 9427	77,3 134,4
Студентов негосударственных ВУЗов	5267	3221	4304	4060	4721	4351	82,6

С 2001 года общая численность студентов возросла на 54%, и практически не изменилась по отношению к 2005 году. Увеличение наблюдается и в государственных (на 47%) и в негосударственных ВУЗах. Объем негосударственного сектора ВПО в Ульяновской области увеличился с 4% в 2001 году до 8,1% в 2011 году.

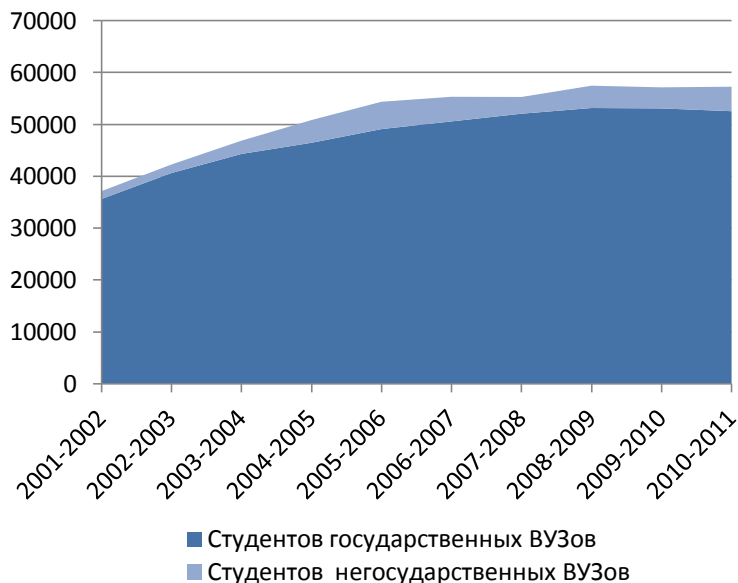


Рисунок 2.10 – Общая численность студентов ВУЗов Ульяновской области

Таблица 2.19

Численность студентов ССУЗов, прием, выпуск

	2003/ 2004	2005/ 2006	2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011	2011/ 2012	2011 к 2005, %
Число учреждений СПО	33	39	39	40	44	45	44	44	-
Численность обучающихся	30748	30598	28996	27892	25427	23605	21931	20672	67,2
На очном отделении, чел.	23401	24257	23086	22054	19948	18053	16850	15952	68,2
Прием, чел.	10539	10720	9876	10128	8794	8626	7365	6385	60,6
Выпуск, чел.	8579	9122	9679	9376	9147	8590	7087	5964	69,5

Система профессионального образования области включает также сеть средних специальных учебных заведений и учреждений начального профессионального образования [122]. Число учреждений СПО в Ульяновской области

увеличилось с 33 до 44, включая подразделения ВУЗов. Одновременно численность учащихся в ССУЗах сократилась на 32,8% и составила 20672 человека в 2011 году против 30748 в 2003 году.

Число учреждений НПО в области с 2003 года сократилось на 12. Общая численность обучающихся уменьшилась на 36,2%, прием уменьшался к 2008 г. на 17%, в 2011 достигнув прежнего значения, выпуск – увеличился на 9%. Возможно, сокращение численности учащихся ПТУ способствовало возникновению дефицита кадров рабочих профессий на предприятиях Ульяновской области.

Таблица 2.20

Численность обучающихся учреждений начального профессионального образования, прием, выпуск

	2003/ 2004	2005/ 2006	2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2008	2009/ 2010	2010/ 2011	2011/ 2012	2011 к 2005,%
Учреждений НПО	35	32	29	29	26	26	23	23	-
Численность обучающихся	1198 2	1043 7	1222 6	1085 9	9109	8473	7989	7635	63,7
Прием, чел.	6135	5222	5500	5860	5074	5214	5292	6132	99,9
Выпуск,чел.	5346	5597	6197	6447	6153	5476	5086	5829	109,0

В таблице 2.21 и на рисунке 2.11 показано соотношение численности студентов систем НПО, СПО и ВПО Ульяновской области.

Таблица 2.21

Количество студентов системы ВПО, СПО, НПО, прием, выпуск в 2011-2012 учебном году

	Всего	НПО		СПО		ВПО	
	Чел.	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Прием	21944	6132	27,9	6385	29,0	9427	43,1
Выпуск	21220	5829	27,5	5964	28,1	9427	44,4
Всего	77713	7635	9,8	20672	26,6	49406	63,6

Увеличение числа желающих получить высшее образование во многом обусловлено требованиями рынка труда. В последнее время в качестве одного из основных требований работодателей, при приеме на работу, является наличие у кандидатов высшего образования. В результате определенная группа поступающих в ВУЗы стремится

получить в первую очередь не профессиональные знания и умения, а диплом государственного образца. В структуре общей численности студентов заметна тенденция увеличения доли обучающихся заочно. Высокие затраты на обучение при недостаточном уровне заработной платы в среднем по области стимулировали обучение по заочной форме.

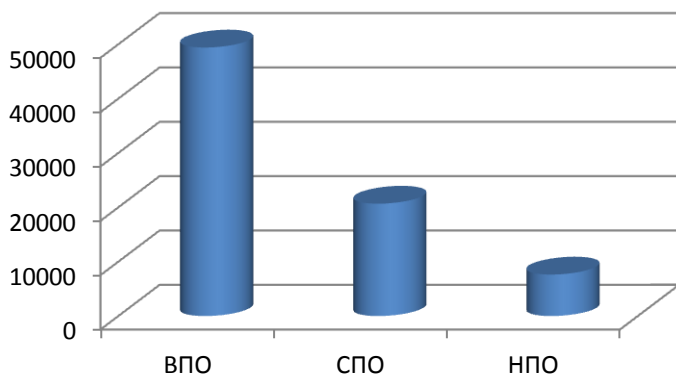


Рисунок 2.11 – Численность студентов систем НПО, СПО и ВПО

Численность обучающихся заочно составляет в 2010/2011 учебном году 25681 человек (44,8% общей численности студентов ВУЗов), и, возросла по сравнению с 2005/2006 годом на 36,8%.

На рисунке 2.11 представлены показатели всех систем профессионального образования, ярко демонстрирующие диспропорцию в соотношении между количеством обучающихся профессиям и специальностям в учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования. Несколько лучше выглядит данное соотношение на очных отделениях учреждений профессионального образования области (таблица 2.22).

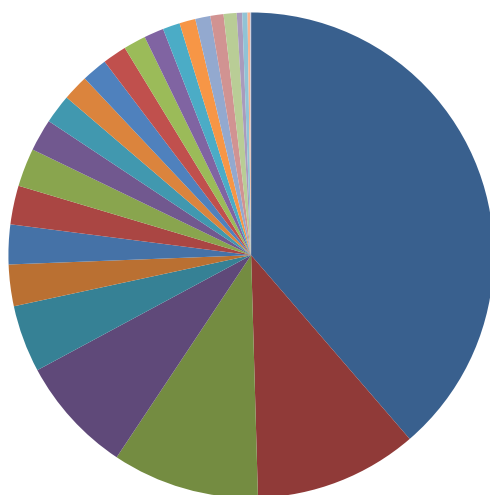
В качестве основной задачи развития профессионального образования выступает достижение динамического баланса между рынком труда, региональной системой начального, среднего и высшего профессионального образования.

Таблица 2.22

Динамика приема на очное отделение ВУЗов и ССУЗов

	2005/ 2006	2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011	2011/ 2012	2011 к 2005,%
Прием на очное отделение в ВУЗах	6518	6792	6598	6329	6056	5678	5442	83,5
Прием на очное отделение в ССУЗах	8735	7790	7910	6879	6819	5702	4963	56,8
Прием в учреждения НПО	5222	7056	5850	5074	5212	5292	6132	117,4

Обращает на себя внимание доля численности студентов по направлению «Экономика и управление» (рисунок 2.12). Численность обучающихся по УГС «Экономика и управление» составляет на начало 2011-2012 учебного года 38,7% общей численности студентов, против 39% в 2005-2006 году, то есть доля обучающихся по этому направлению не претерпевает значительных изменений. Следующим по численности является УГС «Гуманитарные науки», составляющая 10,9%, далее по убыванию: «Образование и педагогика» - 9,8%, «Сельское и рыбное хозяйство» - 7,8% (приложение В).



- Экономика и управление
- Гуманитарные науки
- Образование и педагогика
- Сельское и рыбное хозяйство
- Авиационная техника
- Здравоохранение
- Информатика и ИТ
- Транспортные средства
- Строительство и архитектура
- Энергетика, энергетическое

Рисунок 2.12 – Распределение численности студентов государственных ВУЗов по УГС на начало 2011-2012 уч.года

В системе СПО Ульяновской области за исследуемый период произошли изменения в структуре специальностей. Так появились новые направления «Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров» и «Строительство и архитектура», их доли в общем объеме студентов ССУЗов соответственно 6,6% и 6,0%, т.е. они вошли в десятку крупнейших УГС в системе СПО Ульяновской области. Следует также отметить значительное

число учащихся по группам «Металлургия машиностроение и материалобработка», «Здравоохранение», «Сельское и рыбное хозяйство», «Транспортные средства».

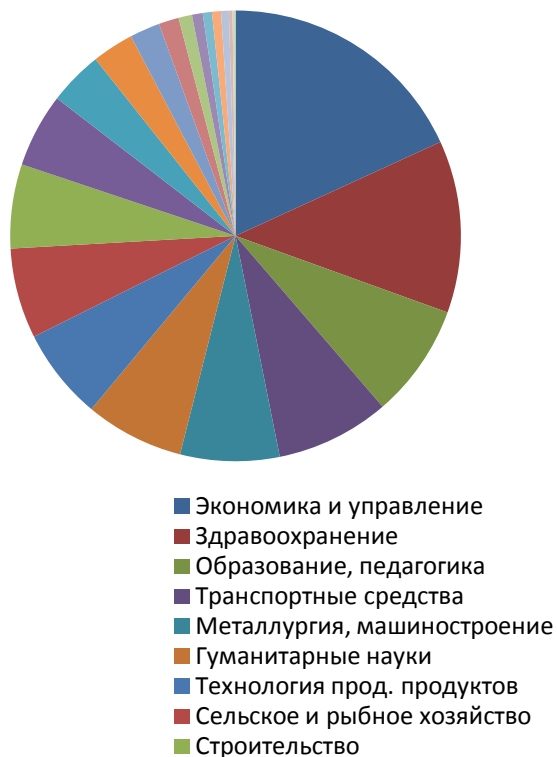


Рисунок 2.13 – Распределение численности студентов государственных ССУЗов по УГС на начало 2011-2012 уч.года

Лидером в системе СПО является УГС «Экономика и управление», ее доля в общем объеме студентов ССУЗов области составляет на начало 2011-2012 года 18,2%, но по сравнению с 2005 годом произошло сокращение численности студентов этой группы на 11,5%. Распределение студентов государственных ССУЗов по группам направлений и специальностей по всем видам обучения представлено в таблице 2 (приложение В).

За последние годы значительного изменения в востребованности специальностей у абитуриентов не наблюдается. Уменьшение приема по некоторым УГС объясняется скорее общей демографической ситуацией, чем изменением предпочтений абитуриентов. Следует отметить, значительный рост приема абитуриентов в УГС «Авиационная и ракетно-космическая техника», что вероятно связано с созданием в области авиационного кластера. Динамику приема в ВУЗы и ССУЗы области за исследуемый период можно проследить по таблицам 3 и 4 (приложение В). Общий прием в 2011 году составляет 77,3% от приема 2005 года и 83,3% от приема предыдущего года.

Увеличение приема наблюдается по направлениям «Авиационная и ракетно-космическая техника» - на 28%, «Сфера обслуживания» - на 56%, «Физико-математические науки» - на 67%. Эти направления относятся к малочисленным в структуре специальностей, их доля в общем приеме составляет от 1,14% до 4,5%. По многим направлениям произошло сокращение приема. Так позитивный сдвиг в сокращении приема на 32,0% произошел по направлению «Экономика и управление». Значительное сокращение, на 25% по сравнению с 2005 годом, претерпело направление «Сельское и рыбное хозяйство». В системе СПО снижение приема на экономико-управленческие специальности еще заметнее, чем в системе ВПО. По сравнению с 2005 годом прием на эти специальности снизился в 4,53 раза, гуманитарные – в 2,43 раза.

Структура выпуска учреждений ВПО Ульяновской области с 2005 показана в таблице 5 (приложение В). Общая численность выпускников ВУЗов области увеличилась с 2005 года на 34,4%. Группа специальностей «Экономика и управление» занимает лидирующее положение, составляя в 2011 году 43,1 % общей численности выпускников, причем численность получивших высшее экономическое образование увеличилась за исследуемый период в 2 раза. На 23,4% возросло число выпускников гуманитарных специальностей, их доля в общем выпуске не изменилась и составляет 12,4%. Появились новые группы специальностей: «Информационная

безопасность», «Сфера обслуживания» и «Геодезия и землеустройство». Сокращение выпуска произошло по УГС «Металлургия, машиностроение и материалобработка, «Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника».

В системе СПО произошло сокращение выпуска на треть (30,5%) в большей степени за счет ухудшения демографической ситуации. Динамика демографических процессов в большей степени влияет на систему СПО, чем ВПО, так выпускники прошлых лет предпочитают иметь диплом о высшем образовании, и в структуре выпуска ВУЗов значительная доля обучавшихся заочно, поэтому динамика выпуска ВУЗов - положительная, несмотря на резкое сокращение численности школьников. Численность выпуска ССУЗов по УГС «Экономика и управление» уменьшается за исследуемый период значительно больше общего выпуска, на 47,6% против 30,5% убыли численности выпускников техникумов. На 35,4% сократился выпуск по гуманитарному направлению. Рост выпуска значителен лишь по направлению «Здравоохранение», в 6 раз в 2011 году по сравнению с 2005 годом (таблица 6, приложение В).

Потребность *сельского хозяйства* Ульяновской области в кадрах обеспечивается сетью учебных заведений ВПО, СПО и НПО. Высшее аграрное образование в области реализуется в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении ВПО «Ульяновская государственная сельскохозяйственная академия» (УГСХА), расположенном в Чердаклинском районе г.Ульяновска и его филиале Технологическом институте, расположенном в г.Димитровграде. Одной из стратегических целей академии является развитие профессионального и управленческого потенциала конкурентоспособности аграрного сектора Ульяновской области, посредством подготовки высокопрофессиональных аграрных специалистов. В УГСХА ведется подготовка по 17 специальностям высшего профессионального образования, 25 специализациям и 4 специальностям среднего профессионального образования (приложение Г).

Большинство специальностей УГСХА укладываются в две укрупненные группы специальностей: «Сельское и рыбное хозяйство» и «Экономика и управление». Показатели подготовки специалистов на очном отделении по этим направлениям указаны в таблице 2.23 (используются данные отчетов ВПО-1 и 3-НК) Общая численность студентов академии, включая филиал, по УГС «Сельское и рыбное хозяйство» снизилась с 2006 по 2011 год на 35,2 %, что пропорционально снижению численности выпускников школ за эти годы.

Таблица 2.23

Численность студентов, прием, выпуск очного отделения УГСХА по некоторым УГС, включая филиал

	2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011	2011/ 2012	2011 к 2006, %
«Сельское и рыбное хозяйство»							
Прием, чел.	725	569	480	577	479	425	58,6
Всего обучается, чел.	2942	2423	2420	2272	2039	1905	64,8
Выпуск, чел.	507	434	565	485	466	454	89,5
«Экономика и управление»							
Прием, чел.	318	284	201	197	147	211	66,3
Всего обучается, чел.	1430	1401	1126	1069	930	868	60,7
Выпуск, чел.	199	288	275	271	252	232	116,5

Динамика численности студентов по УГС «Экономика и управление» в УГСХА совпадает с тенденцией в целом в области по данному направлению. Вплоть до 2011 года мы видим стабильность в численности выпуска, за счет приема прежних лет, однако, как в численности приема на очное отделение УГСХА, так и в общей численности студентов очной формы обучения, наблюдается уменьшение на 33,6% и 39,3% соответственно. Это связано со значительным уменьшением числа бюджетных мест и ростом оплаты за обучение на внебюджетных местах.

В 2011-2012 году общая численность студентов системы СПО на очных отделениях *в сельской местности* - 4077 человек, что составляет 19,7% общей численности очников

ССУЗов в области. Прием 2011-2012 учебного года в сельских ССУЗах – 1167 человек (18,3% от приема системы СПО области в целом). Динамика приема на очное отделение по направлению «Сельское и рыбное хозяйство» в системе СПО Ульяновской области показана в таблице 2.24.

Таблица 2.24

**Прием очного отделения в системе СПО в сельской местности
Ульяновской области**

	2005/ 2006	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011	2011/ 2012	2011 к 2005, %
По всем направлениям и специальностям							
Прием, чел.	1138	1486	1454	1383	1144	962	84,5
«Сельское и рыбное хозяйство»							
Прием, чел.	422	308	351	362	331	277	65,6
В том числе, на базе основного общего образования	160	116	195	269	313	269	168

Численность приема снизилась на 15,5% по сравнению 2005 годом. Численность же поступающих на базе основного образования (после 9 класса) увеличилась в 1,7 раза, что вероятно связано с правилами поступления в ВУЗы по результатам ЕГЭ, которые затрудняют поступление в ВУЗы для многих сельских ребят. Важно отметить, что численность обучающихся в группе специальностей «Сельское и рыбное хозяйство» по всем формам обучения в целом по области составляет в 2010-2011 году всего 6,5%, тогда как численность студентов этой группы сельских ССУЗов на очном отделении 29%.

Приведенный анализ выявляет устойчивый интерес на экономико-управленческие и гуманитарные специальности. Некоторое снижение цифр приема на эти специальности объясняется уменьшением количества бюджетных мест в ВУЗах и ССУЗах, а также общей демографической ситуацией.

Одним из факторов развития трудовых ресурсов является их востребованность на рынке труда. Можно предположить, что выход из экономического кризиса, модернизация

экономики, основанная на развитии высокотехнологичных производств, а также развитие малого и среднего бизнеса потребуют высококвалифицированных специалистов, в том числе и экономико-управленческого профиля. На наш взгляд, рост востребованности направления «Экономика и управление» обусловлен потребностями экономики страны в конце 90-х годов, и связан с экономическим ростом, а в настоящее время темпы роста производственных отраслей снижены. Вместе с тем, актуальной проблемой является обучение предпринимателей для решения задач становления малого бизнеса.

Анализ количественного соответствия объемов подготовки рабочих в системе НПО области профессионально-отраслевой структуре экономики региона позволяет выделить некоторые тенденции. Численность выпуска системы НПО составляет 65% от заявленной предприятиями области потребности в квалифицированных рабочих.

Важно также отметить, что потребность в рабочих кадрах экономики региона составляет 96% общей заявленной потребности в кадрах, что никак не соответствует распределению выпуска между учреждениями НПО, СПО и ВПО. Учитывая, что образовательные ресурсы системы НПО позволяют осуществить большую нагруженность, следует признать, недостаточно эффективную профориентацию на рабочие профессии, в том числе в старшей профильной школе. Это направление является резервом преодоления информационного барьера доступности программ НПО и усиления соответствия структуры подготовки требованиям рынка труда.

Численность выпуска учреждений НПО Ульяновской области в исследуемом периоде достигает наибольшего значения в 2008 году и составляет 110% уровня 2005 года и 106% уровня 2011 года (таблица 2.25). Выпуск системы начального профессионального образования не способен удовлетворить потребность в рабочих кадрах ни по численности, ни по специализации, ни по уровню квалификации. А выпускники, между тем имеют свои

причины нежелания трудоустройства по предлагаемым вакансиям.

Таблица 2.25

Выпуск учреждений НПО Ульяновской области

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Всего	5597	6197	6447	6153	5646	5086	5829
машинист крана	57	27	69	29	-	28	-
электромонтер по ремонту и обслуживанию	380	424	391	293	258	302	341
сварщик (электросварочные и газосварочные работы)	648	699	725	684	678	701	753
станочник-универсал	253	185	154	140	100	50	107
токарь-универсал	28	56	95	142	20	26	53
слесарь	471	427	405	576	290	522	253
профессии производства радиоаппаратуры	98	71	24	43	30	20	37
профессии деревообрабатывающего производства	197	320	241	293	244	475	505
профессии производства художественных и ювелирных изделий	55	-	89	60	86	-	-
профессии текстильного производства	63	58	32	51	44	23	-
профессии обувного производства	14	-	-	-	109	-	128
профессии швейного пр-ва	506	510	506	500	481	416	643
профессии строительных, монтажных и ремонтных работ	620	670	666	839	665	658	819
профессии автотранспорта и электротранспорта	323	350	472	328	310	354	221
профессии рабочих связи	94	95	96	57	43	30	25
профессии общественного питания, торговли	499	797	754	650	680	560	575
профессии сельского хозяйства	547	759	714	701	408	294	216
должности служащих	54	220	280	255	230	238	190

Таким образом, в Ульяновской области имеет место некоторая стихийность в перераспределении приема в учреждения профессионального образования, игнорирование реальных потребностей в трудовых ресурсах определенного профиля, отсутствие научно-обоснованных прогнозов в этой

сфере, что приводит к деструкции фазы распределения в общем процессе воспроизводства трудового потенциала. Расчет потребности в квалифицированных кадрах на основе закона спроса и предложения, социологического исследования и теории прогнозирования, призванный привести в соответствие показатели рынков труда и образовательных услуг, должен происходить по *отраслевым* группам профессий. Однако, важно признать, что приведение в соответствие количественных показателей спроса и предложения на рынке труда, лишь частично решает проблему дисбаланса, особое внимание необходимо уделить качественным характеристикам кадрового потенциала отрасли, совпадению ожиданий и интересов всех субъектов рынка труда.

2.4 Государственное регулирование рынка труда и опыт регионов по закреплению молодых специалистов на селе

В современных экономических теориях занятости можно выделить два противоположных подхода, отличающихся отношением к проблеме государственного регулирования рынка труда. Противоборство заключается в оценке возможностей и пределов оптимальности государственного и рыночного регулирования экономической жизни. Практика показывает, что рыночный механизм не в состоянии решить проблему неравновесия спроса и предложения трудовых ресурсов на аграрном рынке труда. Необходима разработка политики сельскохозяйственной занятости и регулирования рынка труда на государственном уровне.

В настоящее время механизм государственного управления в социально-трудовой сфере функционирует на основе комбинирования различных форм регулирования. Одним из основных и эффективных инструментов развития экономики считается использование программно-целевого подхода, дающего регионам необходимые ориентиры, на основе которых можно скорректировать собственные регулирующие воздействия. Отраслевые правовые акты, организационно-управленческие мероприятия федерального и регионального кадрового законодательства составляют ядро кадровой политики в регионе, являясь гарантией эффективного воспроизводства специалистов. Роль государства при регулировании рынка труда состоит в создании правовых, экономических и институциональных условий, при которых может быть обеспечена «полная, продуктивная и свободно избранная занятость» [133]. Особенностью всех федеральных программ является государственная значимость программных проблем независимо от территориального аспекта.

В условиях кризиса воздействие государства на различные аспекты функционирования рынка труда связано с реализацией целого комплекса экономических и социальных задач. Финансово-экономический кризис 2008-2009 гг.

охватил весь мир. Считается, что кризисный механизм привели в действие проблемы на рынке ипотечного кредитования США. Финансовая система России повторила путь более развитых стран: через финансовый кризис к промышленному спаду. По-мнению экспертов, в основе кризиса лежат более фундаментальные причины, включая макроэкономические, микроэкономические и институциональные. Кризис затронул все сферы отечественной экономики, серьезные проблемы возникли в реальном секторе, в финансовой и социальной сферах. К началу 2009 года российская экономика вступила в промышленную рецессию, сопровождающуюся обесценением рубля, ростом безработицы и приостановкой инвестиционных программ. Правительство РФ сформировало и реализует широкий набор антикризисных мер, уникальный как по количеству форм и направлений воздействия государства на экономику, так и по объемам используемых ресурсов. *Поскольку все рынки взаимосвязаны между собой, регулирование на товарных рынках влияет на рынок труда и социально-трудовые отношения.*

В «антикризисном пакете» задействовано множество инструментов реализации (таблица 2.26). Важно отметить, что большинство антикризисных мер носят компенсационный характер, смягчают последствия кризиса, но мало мер, мотивирующих предприятия реализовывать активную политику: технологическую модернизацию, диверсификацию производства, освоение новых рынков и т.п. По-мнению экспертов, потенциал ряда мер трудно реализуем [89, с.36]. Например, повышение таможенных пошлин на ввозимую продукцию, должно способствовать появлению ниш для российских товаропроизводителей, но их заполнение возможно лишь в случае быстрого расширения производства и высокого уровня коммерческой взаимозаменяемости. Ряд мер, таких как освобождение от НДС ввоза оборудования, не имеющего аналогов, реструктуризация задолженности, инвестиционный налоговый кредит, представляются мало прозрачными по механизмам их применения.

Таблица 2.26

Меры государственной антикризисной политики в России и инструменты ее реализации

Меры	Основные инструменты
Бюджетные	<ul style="list-style-type: none"> - субсидирование процентных ставок - государственные гарантии - капитализация банков и финансовых институтов для расширения кредитования реального сектора экономики - капитализация отдельных системообразующих компаний
Налоговые	<ul style="list-style-type: none"> - изменение порядка уплаты НДС, переход к уплате налога по итогам года на основе фактической прибыли - право субъектов РФ дифференцировать ставку налога по доходам за вычетом расходов по УСН в пределах от 5 до 15% в зависимости от категорий налогоплательщиков - снижение ставки налога на прибыль на 4 пункта - увеличение амортизационной премии по отдельным группам основных средств с 10 до 30% - освобождение от НДС операций по ввозу технологического оборудования, не имеющего отечественных аналогов - точечное снижение налоговой нагрузки (для отдельных категорий плательщиков)
Таможенно-тарифные	<ul style="list-style-type: none"> - существенное повышение ввозных пошлин по мясу, автомобилям, молочным продуктам, продукции черной металлургии, автобусам, технике для лесного хозяйства - снижение ввозных пошлин на некоторые виды сырья - снижение вывозных пошлин на товары для ТЭК и металлургии
Меры по развитию малого и среднего предпринимательства	<ul style="list-style-type: none"> - кредитование малого бизнеса - гранты начинающим предпринимателям - снижение до 5% налоговой ставки в рамках УСН - получение государственного и муниципального заказа субъектами малого и среднего бизнеса

Как показал анализ экспертных оценок, 42% антикризисных мер имеют высокие риски неэффективного администрирования. Значительное число мер по поддержке малого бизнеса сопряжено с проведением конкурсного отбора,

и их эффективность во многом определяется тем, как они реализуются на местах.

Также, согласно экспертным оценкам [89, с.44], большинство мер направлены на поддержку крупных компаний, хотя в них не содержится формальных ограничений на получение поддержки средними предприятиями, однако в процедурах принятия решений приоритет отдается крупному и сверхкрупному бизнесу. Примерно треть мер направлена на поддержку малого предпринимательства, но их доля в объеме ресурсов не превышает 5%. Только 15% мер предполагают поддержку бизнеса безотносительно к его масштабам. В таблице 2.27 представлен набор мероприятий налогово-бюджетной политики, направленных на преодоление последствий мирового финансового кризиса в нашей стране. Суммарный объем антикризисных мер составляет 2045-2145 млрд. рублей или 5,2-5,4% ВВП [82, с.24].

Сопоставив получаемые выгоды в зависимости от масштабов бизнеса и отраслевой принадлежности предприятий, отметим, что целом в качестве основных бенефициаров антикризисных мер выступают *традиционные секторы экономики*. «Осуществление антикризисных мер может привести к перераспределению ресурсов в пользу традиционных секторов, воспроизводству устаревших технологических укладов, искажениям в регулировании, ограничению условий для быстрого роста после прохождения фазы кризиса. Несогласованность ряда мер с долгосрочными стратегическими целями развития экономики повышает риски «расшатывания» системы» [89, с.41].

Большинство исследователей считают важным определить и начать реализовывать меры, которые позволят перейти от защиты «наиболее уязвимых» субъектов хозяйственной деятельности к поддержке «новых локомотивов». Одним из критериев отбора отраслей для поддержки является принадлежность отрасли к жизнеобеспечивающим. *Такой отраслью является в первую очередь сельское хозяйство России.*

Таблица 2.27

**Антикризисные мероприятия налогово-бюджетной политики
в России в 2011 году**

	Млрд. руб.	% ВВП
Мероприятия налогово-бюджетной политики, всего	2045-2145	5,2-5,4
<i>Мероприятия налоговой политики, всего</i>	<i>900-1000</i>	<i>2,3-2,5</i>
из них:		
Снижение налога на прибыль на 4 пункта	400-500	1,0-1,3
Увеличение амортизационных отчислений с 10 до 30%	150,0	0,40
Изменение порядка взимания вывозной пошлины на нефть	250,0	0,60
Прочие, в том числе увеличение имущественного вычета для граждан при приобретении жилья, снижение ставки налога на малый бизнес	100,0	0,30
<i>Мероприятия бюджетной политики, всего</i>	<i>1145,3</i>	<i>2,90</i>
из них:		
Пополнение уставных капиталов, всего	439,0	1,10
Субординированные кредиты, предоставленные банкам	450,0	1,13
Субсидирование процентных ставок для предприятий агропромышленного комплекса	18,07	0,05
Поддержка авиакомпаний	32,0	0,08
Поддержка отрасли автомобилестроения	39,0	0,10
Поддержка экспорта промышленной продукции	6,0	0,02
Развитие малого и среднего бизнеса	6,2	0,02
На проведение активной политики на рынке труда и содействие занятости	43,7	0,11
Увеличение пособия по безработице	35,0	0,09
Оборонно-промышленный комплекс	50,0	0,13
Предоставление возможности использования средств материнского капитала на погашение основного долга и уплату процентов по кредитам или займам, в том числе ипотечным, на приобретение или строительство жилья	26,3	0,07

Основные направления государственной поддержки аграрной сферы:

- закупки сельхозпродукции и продовольствия для государственных нужд;
- проведение закупочных и товарных интервенций;
- осуществление протекционистской таможенно-тарифной политики;
- регулирование цен и тарифов;
- установление налоговых льгот;

- поддержка страхования урожая;
- реализация мер по финансовому оздоровлению сельхозпроизводителей;
- создание системы государственного информационного обеспечения;
- развитие информационно-консультационной службы;
- поддержка союзов и ассоциаций сельхозпроизводителей.

Изучение документов федерального и регионального уровней по кадровой политике на селе, позволяет выделить ряд законодательных актов, действующих регионах [16, 49, 50, 135]. В таблице 2.28 представлены законодательные акты, имеющие отношение к данному вопросу в Ульяновской области.

Таблица 2.28

**Нормативно-правовая база кадровой политики в АПК
Ульяновской области**

Законодательный акт	Основные направления, комментарии
Приоритетный национальный проект «Развитие АПК».	<ul style="list-style-type: none"> - ускоренное развитие животноводства, - стимулирование малых форм хозяйствования, - обеспечение доступным жильем молодых специалистов на селе.
Федеральная целевая программа «Социальное развитие села до 2012 года».	<ul style="list-style-type: none"> - жилищное строительство, образование, здравоохранение, культура, торгово-бытовое обслуживание, информационно-консультационное обслуживание, электрификация, газификация, водоснабжение, телекоммуникационная связь, дорожное строительство. <p>Цель: содействие решению задачи притока молодых специалистов в сельскую местность и закреплению их в аграрном секторе экономики путем формирования в сельской местности базовых условий социального комфорта.</p>
Федеральная целевая программа «Жилище», в том числе, подпрограммы «Государственные жилищные сертификаты» и «Обеспечение жильем молодых специалистов».	<ul style="list-style-type: none"> - стимулирование развития жилищного строительства; - поддержка платежеспособного спроса на жилье, в том числе с помощью ипотечного жилищного кредитования; - выполнение государственных обязательств по обеспечению жильем категорий граждан, установленных федеральным законодательством.

<p>«Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008-2012 годы» в соответствии со ст.8 Федерального закона «О развитии сельского хозяйства».</p>	<ul style="list-style-type: none"> - развитие социальной инфраструктуры села; - создание общих условий функционирования сельского хозяйства; - создание системы государственного информационного обеспечения в сфере сельского хозяйства; - развитие консультационной помощи с/х товаропроизводителям и переподготовка специалистов для сельского хозяйства; - участие ассоциаций товаропроизводителей в формировании государственной аграрной политики; - техническая и технологическая модернизация сельского хозяйства; регулирование рынка сельскохозяйственной продукции.
<p>«Отраслевая программа развития аграрного образования».</p>	<p>Цель: повышение качества и эффективности профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для удовлетворения современной потребности в них агропромышленного комплекса.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оптимизация структуры и повышение уровня подготовки кадров; - создание условий для получения сельской молодежью профессионального образования; - адаптация системы аграрного образования к современным требованиям АПК.
<p>«Областная целевая программа демографического развития Ульяновской области» утверждена на основании распоряжения Правительства РФ «О концепции демографического развития РФ на период до 2015 года».</p>	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение занятости населения и снижение напряженности на рынке труда, в том числе, развитие трудовых ресурсов области, анализ и прогнозирование состояния рынка труда, кадровое обеспечение экономики области; - укрепление статуса семьи, формирование здорового образа жизни, развитие физкультуры, спорта, отдыха и туризма; - формирование духовно-нравственных основ оптимизации демографических процессов; - поддержка социально уязвимых групп населения; - профилактика наркомании и алкоголизма среди молодежи; - улучшение экологических условий.
<p>Областная целевая программа «Поддержка занятости населения Ульяновской области».</p>	<ul style="list-style-type: none"> - организация оплачиваемых общественных работ; - организация опережающего профессионального обучения - работников, находящихся под риском увольнения; - стажировка выпускников учебных заведений; - содействие безработным в открытии своего дела; - содействие трудоустройству инвалидов на специальные рабочие места.

<p>Областная целевая программа «Развитие сельского хозяйства Ульяновской области на 2008-2012 годы».</p>	<ul style="list-style-type: none"> - предоставление субсидий по направлению «Кадровое обеспечение с/х производства» согласно проекту «О закреплении молодых специалистов в сельской местности» регионального отделения партии «Единая Россия»; - субсидирование процентных ставок по кредитам сельскохозяйственным организациям, крестьянским хозяйствам, индивидуальным предпринимателям; - предоставление субсидий на поддержку животноводства.
<p>Областная целевая программа «Молодой семье – доступное жилье».</p>	<p>Молодая семья вносит 30% своих средств и получает беспроцентную ссуду на 5 лет от областной администрации в размере 35% от стоимости жилья. При рождении ребенка, из федерального и областного бюджетов, выделяется безвозвратная субсидия. В 2010 году условия программы изменились, но Ульяновская область оставила компенсации для молодых семей.</p>
<p>Областная программа «Кадровый потенциал сельской молодежи «Старт в будущее»»</p>	<p>Каждый год 30 молодых людей Ульяновской области поступают в ВУЗ на заочную форму обучения, а после окончания имеют возможность участвовать в программе «Кадровое обеспечения с/х производства» как молодые специалисты.</p>
<p>Проект «Агропромышленный парк Ульяновской области».</p>	<p>Основной задачей данного проекта является объединение мелких и средних сельхозтоваропроизводителей региона внутри комплексной региональной торгово-производственной структуры, действующей в интересах всех участников в сфере торгово-закупочной, производственной, логистической, консалтинговой.</p>
<p>Государственная программа «Начинающий фермер»</p>	<p>Программа подразумевает предоставление гранта на развитие фермерского хозяйства и единовременное пособие на социальное обустройство. Грант на развитие фермерского хозяйства предусмотрен на следующие цели:</p> <ul style="list-style-type: none"> - строительство и реконструкция помещений; - приобретение земельных участков; - проектно- сметную документацию; - строительство дороги, подведение газа, воды и электричества; - приобретение техники и оборудования; - приобретение животных, посадочного материала, семян, удобрений.

Государственное регулирование рынка труда - это сложный механизм, включающий инструменты воздействия не только на сам рынок труда, но и на социальную структуру села, структуру сельскохозяйственного производства, межотраслевые отношения, развитие рынка сельскохозяйственной продукции и т.д.

Особого внимания требует разработка условий применения стимулов, которые могут решать проблему закрепления молодых специалистов на селе, то есть реально соответствуют критериям выбора жизненного пути молодыми людьми. Хочется привести пример определяющего влияния ценностей на поведения людей. В одном из микрорайонов г.Ульяновска, по данным риэлтерских служб, не покупают квартиры семьи с детьми, только потому, что там плохая школа, несмотря на другие более выгодные условия. Очевидно, для выбора сельского образа жизни значимым является развитие социальной инфраструктуры в конкретном сельском поселении: наличие школы, детского сада, магазинов, учреждений культуры, состояние дорог и развитие транспорта, дороги, газификация. Но вместе с тем, одной из главных причин нежелания сельского трудоустройства выпускниками учреждений профессионального образования является низкая оценка собственных перспектив, в том числе возможности найти работу по специальности с достойной заработной платой. С учетом территориальной отдаленности и ограниченности сфер предложения на селе, сельское хозяйство по-прежнему не выдерживает межотраслевой конкуренции на рынке труда, и село остается не престижным местом работы.

В исследовании, проведенном в УГСХА в 2008-2011 годах, приняли участие 1115 четверокурсников. Отвечая на вопрос о собственных перспективах на рынке труда, четверокурсники дали ответы, представленные на диаграмме (рисунок 2.14). В 2011 году большинство респондентов – четверокурсников УГСХА (37,5%) готовы работать там, где смогут больше заработать, независимо от специальности, 34,7% оптимистично оценивают свои шансы в трудоустройстве по

специальности, 17,9% испытывают неуверенность, и 9,9% - будут работать там, где устроятся.

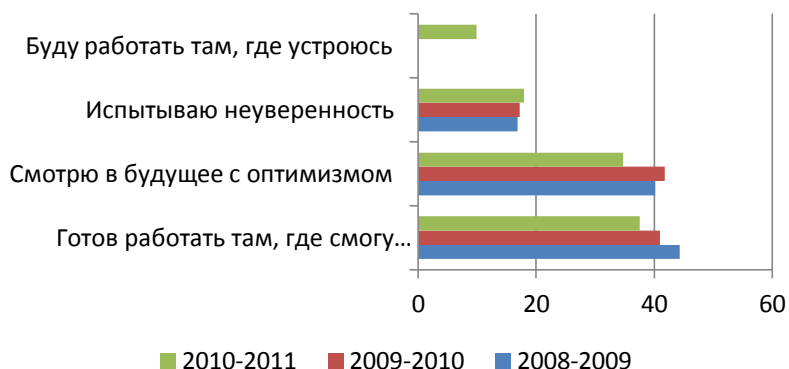


Рисунок 2.14 – «Как вы оцениваете свои перспективы на рынке труда?» в %

Слабые финансовые возможности большинства сельскохозяйственных предприятий и отсутствие у руководителей понимания в необходимости повышения качества рабочей силы обуславливают условия невозможности трудоустройства молодых специалистов. Современные предприниматели, ориентированы лишь на экономическую эффективность принимаемых решений, их интерес - использование человеческого капитала для решения задач бизнеса, поэтому для них важны соответствующие составляющие человеческого капитала, прежде всего профессиональные и интеллектуальные, формируемые в системе образования. Но для государства *образование - это еще и сфера повышения уровня культуры, в этом его стратегическое преимущество, которое предполагает формирование значимых в длительной перспективе ценностей.*

В настоящее время система высшего аграрного образования в России представлена 59 ВУЗами, в которых обучаются 447,7 тысяч человек [103]. Трудоустройство выпускников аграрных ВУЗов в агропромышленном комплексе в целом по России по данным, предоставляемым

отчетами ВУЗов, составило 61,3%, в том числе в организации непосредственно связанные с сельскохозяйственным производством - 43,3%. На диаграмме (рисунок 2.15) представлены показатели, характеризующие трудоустройство выпускников некоторых аграрных ВУЗов Поволжья.

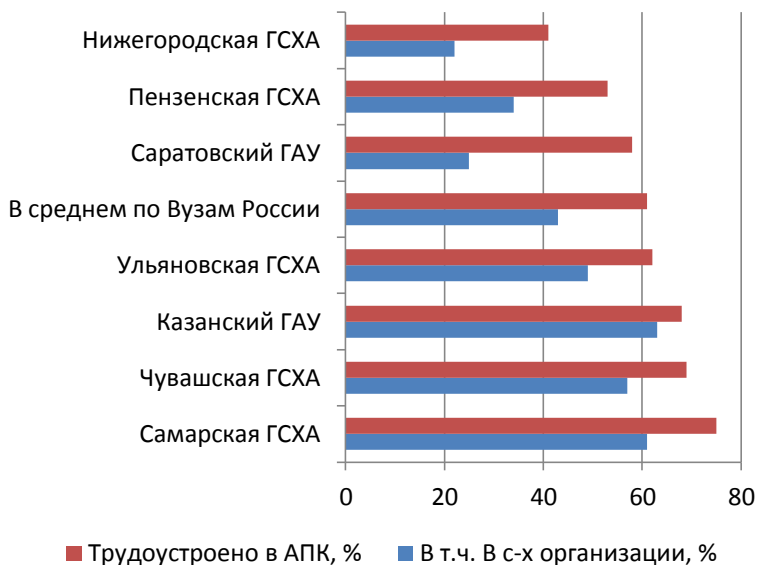


Рисунок 2.15 – Трудоустройство выпускников аграрных ВУЗов Поволжья в агропромышленном комплексе, %

По оценкам же специалистов областных управлений сельского хозяйства, не более 25% выпускников остаются работать в АПК. Анализ показывает, что существует конфликт интересов основных субъектов рынка труда молодых специалистов: работодателей и потенциальных работников.

Существует точка зрения, согласно которой снижение зарплат и других доходов людей рассматривается как резерв повышения конкурентоспособности. Предприниматели, в условиях избыточного предложения, получают возможность экономить свои расходы, снижая доходы работника ниже уровня стоимости его воспроизводства. Однако, кроме нежелания людей работать за такую зарплату, крайне низкая

цена труда тормозит развитие производства, так как предпринимателям не выгодно замещать труд капиталом, рационализировать использование ресурсов и организацию производства, что является заделом «на будущее» для предприятий. Низкая оплата труда обуславливает низкие трудовые показатели качества рабочей силы, такие как производительность, дисциплинированность, текучесть кадров, качество труда.

Мы уже анализировали уровень заработной платы в различных сферах. Еще раз отметим, что у работников сельского хозяйства, образования и здравоохранения заработная плата составляет от 67% до 90% среднеобластной. По данным официальной статистики, зарплата работников сельского хозяйства Ульяновской области в 2,8 раза меньше, чем у занятых финансовой деятельностью, в 2 раза меньше, чем у занятых в секторе «транспорт и связь», в 1,35 раза меньше, чем у работников обрабатывающих производств. При этом высокий уровень оплаты труда определяется не эффективностью производства в отраслях и затратами на воспроизводство работника, а сложившимися ценами на природные и сырьевые ресурсы, монопольным положением предприятий и т.п. Чем больше различий в цене труда и в условиях производства, ниже мобильность ресурсов, тем выше необоснованные доходы, и ниже стимулы предпринимателей к инвестированию в развитие производства.

Рынок труда отличается по своим механизмам функционирования от других рынков, на нем нет обычного для других рынков равновесия спроса и предложения, а неравновесие не может быть ликвидировано путем простого снижения или повышения продажных цен, в данном случае цены труда.

Для нормального функционирования рынка труда необходимо значительное участие государства и социальных институтов в механизмах его координации. Особенно в государственной поддержке нуждается аграрный сектор экономики и рынок труда молодых специалистов.

Анализ существующих региональных программ,

нормативно-правовых документов регионов России позволяет сделать вывод о том, что в ряде регионов принимаются меры по поддержке молодых специалистов. Основные значимые формы материальной поддержки трудоустроенных на селе молодых специалистов это единовременная помощь (так называемые, подъемные), а также ежемесячные доплаты к заработной плате. В таблице 2.29 представлены размеры данных выплат в регионах Поволжья [49, 50, 135]. Эти меры являются стимулирующими при трудоустройстве молодых специалистов и их выборе места жительства.

В сельской местности наблюдается низкая конкурентоспособность рыночной среды в результате того, что спрос на рабочую силу ограничивается чаще всего одним работодателем, а предложение - трудовыми ресурсами, имеющимися в данном поселении или группе близлежащих поселений. Другими словами, выбор у молодых специалистов невелик.

Анализируя, состояние аграрного сектора экономики региона, мы обратили внимание на малую численность сельскохозяйственных организаций. Рост их числа решает как проблемы занятости на конкретных территориях, так и проблемы обеспеченности товарами. Однако, встает вопрос о конкурентоспособности и активности аграрного предпринимательства. Нам кажется целесообразным распространение опыта регионов, связанного с поддержкой руководителей сельскохозяйственных организаций. В Нижегородской области руководителю с/х организации, вновь избранному на соответствующую должность в убыточную организацию, устанавливается ежемесячная доплата к заработной плате в размере 3000 рублей на один год [50]. В республике Чувашия руководящим кадрам, прошедшим конкурсный отбор, выплачиваются подъемные в размере 100000 рублей и осуществляются социальные выплаты на строительство или приобретение жилья в размере до 70% стоимости жилья [135].

Таблица 2.29

Денежные выплаты молодым специалистам в рамках государственной поддержки кадрового потенциала АПК в некоторых регионах Поволжья

Регион	Единовременные денежные выплаты	Ежемесячные доплаты к заработной плате
Ульяновская область	40000 руб. - для отработавших в с/х организации один год, 60000 руб. - два года, 100000 руб. - три года.	5000 руб. для выпускников ВУЗов; 3000 руб. - ССУЗов, в течение трех лет.
Самарская область	69000 руб. - поступившим на работу в с/х организацию выпускникам ВУЗов, 34500 руб. - выпускникам ССУЗов, при контракте на три года. В размере 30 МРОТ - участникам команды молодых специалистов.	4000 руб. - с высшим или средним профессиональным образованием, в течение трех лет. 23000 руб. - участникам команды молодых специалистов в течение трех лет.
Нижегородская область	100000 руб. - поступившим на работу в с/х организацию выпускникам ВУЗов; 70000 руб.- ССУЗов, при контракте на три года.	2500 руб. для выпускников ВУЗов; 2000 руб. - ССУЗов, в течение двух лет.
Саратовская область	75000 руб. - поступившим на работу в с/х организацию выпускникам ВУЗов, при контракте на три года.	В размере 2 МРОТ - выпускникам ВУЗов, в течение одного года.
Республика Татарстан	20000 руб. - поступившим на работу в с/х организацию выпускникам ВУЗов.	В размере 2 МРОТ- выпускникам ВУЗов, в течение одного года.
Республика Чувашия	Не осуществляются.	Не осуществляются.
Пензенская область	Не осуществляются.	Не осуществляются.

В Самарской области, руководителям с/х организаций ежемесячно выплачивается 11500 рублей в течение одного года, второй и третий годы - при положительной динамике. Кроме того, в Самарской области при поддержке правительства формируются команды молодых специалистов для внедрения бизнес-проектов развития сельскохозяйственных организаций [49]. При оказании финансовой и материальной помощи из средств бюджетов разного уровня возможно возрождение разрушенного или

убыточного сельскохозяйственного производства путем создания коллективных предприятий, в том числе и команд молодых специалистов, фермерских хозяйств и т.п. И наконец, в 2012 году в ряде регионов получила старт новая Государственная программа «Начинающий фермер», однако существует риск неэффективного администрирования, так как реализация программы связана с проведением конкурсного отбора и ее эффективность во многом определяется работой конкурсных органов.

Требует отдельного изучения эффективность целевой подготовки специалистов для АПК, традиционно осуществляемой ВУЗами и ССУЗами регионов на основании договоров между абитуриентом, ВУЗом и предприятием или администрацией. В важнейших сферах, поддерживающих экономику и культуру страны, в сельском хозяйстве, медицине, образовании наблюдается острый дефицит кадров. Поэтому появился Государственный план подготовки кадров, призванный наладить образовательный процесс и возродить целевой прием. Согласно закону, целевая подготовка специалистов ведется по заявкам муниципалитетов за счет федерального бюджета, на основе данных о том, какие именно специалисты нужны предприятиям региона. В течение последнего десятилетия самый низкий показатель приема сельской молодежи в 2006 году - 53,2%, остальные годы в среднем по России не ниже 60%.

В ВУЗах продолжает действовать прежняя схема целевого приема, когда абитуриентов направляют конкретные предприятия, на которых нужно будет отработать. Теоретически целевой набор имеет массу преимуществ. Его достоинством является упорядоченное распределение выпускников по местам работы. Это очень схоже с системой распределения, используемой в советском прошлом. Выпускники сразу после окончания ВУЗа получают возможность профессиональной реализации, для студентов – это определенная мотивация и уверенность в своем будущем. Но в реальности, по окончании ВУЗа молодые специалисты находят вескую и уважительную причину, чтобы не выполнять условия договора. То есть, подавая документы в

ВУЗ по целевому набору, абитуриенты озадачены более легким поступлением по сравнению с общим набором, а никак не выбором дальнейшего жизненного пути, связанного с конкретным местом работы и жительства. Основная идея целевого приема практически не реализуется.

С другой стороны, для выпускников сельских школ – менее конкурентоспособных по сравнению со своими городскими сверстниками, целевой набор зачастую является единственным способом поступить в ВУЗ. Очевидно, что трудоустраивающиеся на селе молодые специалисты, в основном из числа сельской молодежи, выпускники сельских школ, знакомые с условиями проживания в сельском социуме, прошедшие первичное сельскохозяйственное обучение, имеющие опыт работы на земле. Поэтому мы считаем целевую подготовку целесообразной применительно к сельскохозяйственным специальностям.

Совершенствование подходов к целевой контрактной подготовке специалистов должно основываться не только на государственной поддержке ВУЗов, но и на активном содействии работодателей в вопросах целесообразности образовательных программ и трудоустройства выпускников. То есть работодатель, заинтересованный в специалистах с определенными компетенциями принимает участие, во-первых, в создании модели такого специалиста, так как именно он знает, какой специалист необходим его предприятию, во-вторых, в формировании этих компетенций, например, посредством предоставления мест для практик, в-третьих, гарантирует трудоустройство выпускника. Таким образом, для эффективности целевой подготовки также необходимо взаимодействие сельскохозяйственных ВУЗов и сельхозпредприятий разных форм собственности при содействии государства.

В ряде аграрных ВУЗов Поволжья осуществляется поддержка студентов [96]. В Нижегородской области студентам ВУЗов и ССУЗов на условиях целевой контрактной подготовки для АПК при хорошей успеваемости выплачиваются аграрные стипендии 1500 и 1000 рублей соответственно. В республике Татарстан и Ульяновской

области лучшим студентам ВУЗов и ССУЗов выплачиваются именные стипендии. В Ульяновской области студентам 4-5 курсов агрономических специальностей, отобранным ученым советом ВУЗа, выплачивается ежемесячная стипендия имени академика Н.С. Немцева в размере 1500 рублей. Лучшие студенты аграрных ВУЗов являются носителями инновационных знаний, обеспечивающих эффективное внедрение новых методов и технологий как важнейшего фактора развития агропромышленного комплекса. В Татарстане стипендию 1000 рублей получают студенты 3-5 курсов во время производственной практики в сельскохозяйственных организациях в течение двух месяцев. По нашему мнению, эти меры государственной поддержки направлены на формирование у молодого поколения позитивного отношения к аграрным профессиям и относятся к мерам регулирования мотивации будущих молодых специалистов. Важно отметить, что ни в одном из рассматриваемых нами регионов, в программы поддержки не включены студенты и выпускники начальных профессиональных учебных заведений - молодые специалисты рабочих специальностей.

Итак, анализ опыта Ульяновской области и других регионов Поволжья по закреплению молодых специалистов на селе свидетельствует о государственной поддержке по следующим направлениям:

- единовременные денежные выплаты молодым специалистам, устроившимся на работу в сельскохозяйственную организацию;
- ежемесячные денежные выплаты молодым специалистам, устроившимся на работу в сельскохозяйственную организацию;
- поддержка студентов аграрных ВУЗов;
- выделение субсидий на приобретение жилья молодым специалистам в сельской местности.

Кроме того, работа регионов по кадровому обеспечению агропромышленного комплекса в некоторых регионах включает ежемесячные денежные выплаты руководителям

сельскохозяйственных организаций и доплаты к пенсиям лицам, работавшим в качестве руководителей сельскохозяйственных организаций.

В рассматриваемых регионах не накоплен опыт поддержки работодателей, трудоустроивших молодых специалистов на селе. Между тем, меры государственного вмешательства должны содействовать развитию малого бизнеса, и государственный заказ на подготовку и переподготовку специалистов учебными заведениями по отдельным специальностям, по которым в данном регионе возник дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда, и разработка мер селективной миграционной политики, направленной на привлечение в регионы только рабочих тех специальностей, по которым ощущается дефицит на рынке труда в том или ином регионе.

Для решения проблемы кадрового обеспечения на селе необходимо:

- изучение и применение накопленного в регионах положительного опыта в целевых комплексных программах регионов;

- усиление государственной кадровой политики на всех уровнях, особенно, в вопросах поддержки работодателей и предпринимательства на селе;

- совершенствование подходов к целевой подготовке специалистов, в том числе, включение бизнеса в решение проблем трудоустройства;

- решение задач конкурентоспособности выпускников учреждений профессионального образования и их востребованности на производстве за счет целесообразной профессиональной подготовки.

Таким образом, заканчивая анализ состояния аграрной сферы нашего региона, можно заключить, что показатели развития сельского хозяйства по итогам 2011 года в России в целом, и в нашем регионе в частности, начали медленно меняться в лучшую сторону. Однако, без применения современных инструментов повышения эффективности экономики отрасли, связанных с наращиванием *технического*,

технологического и кадрового потенциала, многие показатели снова изменятся в худшую сторону.

Регулирование государством рынка труда должно заключаться в применении эффективных экономических, финансовых, институциональных и т.д. рычагов, поскольку все рынки взаимосвязаны между собой, регулирование на товарных рынках влияет на рынок труда и социально-трудовые отношения. Особое значение для развития кадрового потенциала аграрного сектора экономики региона имеет взаимодействие рынков труда и образовательных услуг, изменяющееся под воздействием социально-экономической и демографической ситуации в регионе.

3 Совершенствование механизмов формирования кадрового потенциала в аграрном секторе экономики Ульяновской области

3.1 Взаимосвязь и прогнозирование рынков труда и аграрного образования в Ульяновской области

Для прогнозирования трудовых ресурсов традиционно используется сводный баланс [116, 117, 118,119], в котором наличие трудовых ресурсов, представленное по полу, возрасту, профессии, квалификации, сопоставляется с распределением по видам деятельности, сферам производства, формам собственности и т.д. Основными источниками статистики спроса на рынке труда являются базы данных служб занятости населения, кадровых агентств и служб содействия трудоустройству выпускников. Источниками предложения рабочей силы являются те же службы занятости с информацией об официально зарегистрированных безработных и лицах, обратившихся за помощью в трудоустройстве, а также образовательные учреждения с данными о составе выпуска молодых специалистов. Однако, работа центров занятости не решает и не может решать проблем рынка труда, их деятельность связана больше с ликвидацией последствий безработицы и направлена на совершенствование системы трудоустройства безработных и выплаты социальных пособий. А сам по себе *прогноз, выполняя важнейшие информационно-аналитические функции, все же не может отвечать за устранение дисбаланса спроса и предложения на рынке труда.* Даже если количественные характеристики спроса и предложения на рынке труда будут совпадать, баланса потребности в рабочей силе может не быть в связи с ее низким качеством.

Один из механизмов реализации кадрового обеспечения (рисунок 1.7) заключается во взаимодействии образовательных учреждений, ориентирующихся на конкретного работодателя с руководителями предприятий, готовых к установлению прямых договорных связей с ними. Роль государства в этом процессе в обеспечении правового пространства для установления взаимовыгодных сделок на

рынке труда. В настоящее время работодатели предпочитают более дешевый и менее «хлопотный» способ удовлетворения кадровой потребности, а учреждения образования не способны гибко подстраиваться под запросы работодателя и предлагать разнообразные формы образовательных услуг, прежде всего по причине перекоса в сторону теоретической подготовки, вызванной низкой ресурсной обеспеченностью. Кроме того, причина дисбаланса спроса и предложения на рынке труда в самих потенциальных работниках, которых не привлекают имеющиеся вакансии. Подобные противоречия приводят к необходимости создания новых подходов в политике занятости.

Государственная политика занятости в сельскохозяйственной отрасли должна ориентироваться на решение стратегических задач. Это, прежде всего, *влияние на макроэкономические параметры региона в целях создания новых рабочих мест*. Параметры политики занятости определяются объемами влияния финансовой, бюджетной, налоговой, инвестиционной и других политик на рынок труда и рабочие места для обеспечения правовых, организационных и экономических условий развития кадрового потенциала отрасли.

Ожидаемая эффективность использования ресурсов и прогнозные оценки инвестиционной активности органов власти всех уровней опираются на сложившуюся структуру занятости: отраслевую потребность в рабочих местах, демографические характеристики, а также на общие экономические тенденции в сельском хозяйстве, в том числе соотношение имеющегося уровня обеспеченности трудовыми ресурсами, необходимого объема производства ВВП и производительности труда в отрасли. Необходим анализ тенденций не только в сфере занятости, но и в сфере развития производства.

Оценим влияние различных факторов на уровень производительности труда с помощью корреляционно-регрессионного анализа. В качестве результирующего признака используем часовую производительность труда - выход валовой продукции в текущих ценах на 1 чел.-ч. в 2011 году.

Исследование проводилось по данным 70 хозяйств Ульяновской области зерновой специализации и 54 хозяйств зерно-молочной специализации.

Факторные признаки (для зерновой специализации):

X_1 – трудообеспеченность, чел.;

X_2 – фондовооруженность, тыс. руб.;

X_3 – среднемесячная оплата труда, тыс. руб.;

X_4 – урожайность зерна, ц/га.

Для определения возможности включения факторов в модель была построена матрица парных коэффициентов корреляции (приложение). Наибольшее влияние на резульативный показатель оказывает *фондовооруженность работников*. Группируя во 2 главе сельскохозяйственные организации области по фондовооруженности, мы отметили, что рост фондовооруженности положительно влияет на уровень часовой производительности труда, несмотря на ее значительные колебания в исследуемых организациях. Производительность труда в хозяйствах с самой высокой обеспеченностью основными фондами в 2,1 раза выше, чем в хозяйствах с наименьшей фондовооруженностью.

В результате корреляционно-регрессионного анализа (приложение Д) было получено следующее уравнение:

$$Y = -16,2595 - 38,5734X_1 + 0,13165X_2 + 12,74133X_3 + 6,723388 X_4 \quad (1)$$

Рост фондовооруженности, оплаты труда и урожайности приводит к росту уровня часовой производительности труда, а увеличение трудообеспеченности снижает уровень производительности труда, то есть влияние факторов закономерно.

С целью расширения возможности экономического анализа используем коэффициенты эластичности. Расчеты показали, что при увеличении трудообеспеченности на 1%, производительность труда снижается на 0,21%. При росте оплаты труда на 1%, производительность труда увеличивается на 0,38%, так как материальное стимулирование выступает фактором повышения интенсивности труда. Рост фондовооруженности труда на 1%, приводит к повышению производительности труда на 0,39%, так как на предприятиях

рост средств механизации приводит к замене живого труда овеществленным. При увеличении урожайности зерновых культур на 1%, уровень производительности труда растет на 0,52%, так как для данных предприятий зерновая отрасль является главной и от нее получают основной выход продукции.

Для изучаемой совокупности коэффициент множественной корреляции составил 0,63, что говорит об одновременном влиянии факторных признаков на результативный на 63%, то есть об умеренной связи. Совокупный коэффициент множественной детерминации составляет 0,39, вариация часовой производительности труда на 39% характеризуется влиянием отобранных факторов.

Для 54 предприятий области зерно-молочной специализации к используемым ранее факторным признакам был добавлен X_5 – продуктивность коров (приложение Д). В большей степени на результативный фактор влияют такие признаки, как *фондовооруженность и среднемесячная оплата труда*. Влияние трудообеспеченности на часовую производительность труда слабая, поэтому показатель исключен для дальнейшего анализа.

В результате решения (приложение Е) было получено следующее уравнение:

$$Y = 62,99115 + 0,144868X_2 + 13,68768X_3 + 2,427944X_4 - 3,07063X_5 \quad (2)$$

Расчеты показали, что при росте оплаты труда и фондовооруженности на 1%, производительность труда увеличивается на 0,48% и на 0,40% соответственно. При увеличении урожайности зерновых культур на 1%, уровень производительности труда растет на 0,24%, а при росте продуктивности коров, уровень производительности труда снижается на 0,42%.

Результат аналогичен полученному для группы предприятий зерновой специализации: коэффициент множественной корреляции составил 0,60, что говорит об одновременном влиянии факторных признаков на результативный на 60%, то есть об умеренной связи. Совокупный коэффициент множественной детерминации

составляет 0,36, вариация часовой производительности труда на 36% характеризуется влиянием отобранных факторов.

Таким образом, проверив выдвигаемое теоретическое предположение методами статистического анализа, мы заключаем, что хотя результаты не противоречат базовой модели, *применяемые объясняющие переменные не показывают сильную корреляционную связь с результирующим показателем*, то есть вариация производительности труда объясняется не только применяемыми объясняющими переменными, но и неучтенными в модели факторами. Используемые нами в качестве основы, сформулированные в теории рынка труда модели, прошедшие многократную практическую адаптацию на статистических данных больших объемов и наше эмпирическое обоснование для реальной выборки в Ульяновской области не имеют полного совпадения.

Динамика производительности труда в сельском хозяйстве нашего региона за исследуемый период показана в таблице 3.1. По всем показателям происходит увеличение уровня производительности труда. Увеличение годовой производительности труда, рассчитанной по валовой и товарной продукции практически одинаково, соответственно в 6,2 раз и 6,3 раза. Данный рост производительности труда связан, как с увеличением производства продукции, на который влияет, в том числе и стоимостной фактор, так и со значительным сокращением численности работников в сельскохозяйственных предприятиях. О росте производительности труда свидетельствует значение валового дохода в расчете на среднегодового работника, которое в 2011 году имеет наивысшее в анализируемом периоде значение – 77,9 тыс. рублей, что в 39 раз больше по сравнению с 2005 годом.

Таблица 3.1

**Стоимостные показатели производительности труда в
сельскохозяйственных предприятиях Ульяновской области**

	2005	2007	2009	2010	2011	2011 к 2005
Произведено: валовой продукции в текущих ценах						
- на среднегодового работника, тыс. руб.	134,1	326,1	494,8	582,5	829,0	6,2
- за 1 чел.-день, руб.	529,7	1180,3	1831,5	2131,3	3020,1	5,7
- за 1 чел.-ч., руб.	72,2	167,4	261,1	301,6	427,4	5,9
товарной продукции						
- на среднегодового работника, тыс. руб.	103,3	274,4	391,8	460,8	649,1	6,3
- за 1 чел.- день, руб.	408	993,0	1450,4	1686	2364,7	5,8
- за 1 чел.- ч., руб.	55,6	140,8	206,7	238,6	334,6	6,0
Получено: валового дохода						
- на среднегодового -работника, тыс. руб.	2,0	42,8	26,6	32,1	77,9	39,0
- за 1 чел.-день, руб.	7,9	154,9	98,6	117,3	283,7	35,9
- за 1 чел.-ч., руб.	1,1	22,0	14,1	16,6	40,2	36,5
прибыли от продаж:						
- на среднегодового работника, тыс. руб.	1,5	40,8	17,4	23,2	68,4	45,6
- за 1 чел.-день, руб.	6,1	147,6	64,4	85,0	249,2	40,9
- за 1 чел.-ч., руб.	0,8	20,9	9,2	12,0	35,3	44,1

Заслуживает внимания сопоставительный анализ темпов роста производительности труда и темпов роста заработной платы в сельскохозяйственных организациях области (таблица 3.2). За исследуемый период темпы роста производительности труда в соответствие основному экономическому закону выше, чем темпы роста среднемесячной заработной платы, за исключением 2009 года, характеризующегося отрицательным приростом валовой продукции.

Таблица 3.2

**Соотношение темпов роста производительности труда
и заработной платы**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Темпы роста производительности труда, %	44,7	68	55,7	-3,8	17,7	42,3
Темпы роста среднемесячной заработной платы, %	30	47,5	47,8	16,2	8,9	20,9
Соотношение темпов роста производительности труда и среднемесячной зарплаты	1,49	1,43	1,17	-	1,99	2,02

Обеспеченность производства сельскохозяйственных предприятий области трудовыми ресурсами характеризуется тенденцией сокращения численности работников сельскохозяйственных при увеличении их годовой занятости (таблица 3.3).

Таблица 3.3

**Использование рабочей силы в сельскохозяйственных
организациях Ульяновской области**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2011 к 2005, %
Отработано: тыс. чел.-дней	6538	5528	4617	4489	4151	3715	3715	56,8
тыс. чел.-час	47943	39107	32560	32186	29122	26251	26251	54,8
Отработано чел.- дней в году 1 работником	253	260	276	275	270	273	274	108,3
Отработано чел.-ч. в году 1 работником	1856	1840	1948	1970	1895	1931	1940	104,5
Отработано чел.-ч. в день 1 работником	7,3	7	7	7,2	7	7,1	7,1	97,3

В 2011 году по сравнению с 2005 годом произошло сокращение по отработанным чел.-дням и чел.-часам, соответственно на 43% и 45%. Нагрузка на одного работника в год возрастает на 8% в днях и на 5% в часах. Абсолютное значение отработанного рабочего времени немного ниже его нормативного значения.

Недостаточная загруженность имеющихся кадров, позволяет достигать роста производительности труда и, в условиях сокращения численности работающих, никого не нанимать. В виду технологической отсталости производства для большинства предприятий, различные виды труда заменяются между собой и не требуют высокого качества рабочей силы, что в свою очередь объясняет низкий уровень заработной платы, который выгоден предприятиям как возможность снижения издержек за счет фонда оплаты труда.

Мы выяснили, что в большей степени на производительность труда оказывают влияние именно *фондовооруженность и среднемесячная оплата труда*. В сельском хозяйстве необходима реконструкция производства, оказывающая воздействие как на конкурентоспособность фирмы в целом, так и на занятость работников, которая, однако, в реалиях ситуации в отрасли приведет к дефициту квалифицированных кадров.

Существующая потребность в руководящих кадрах и специалистах колеблется в пределах от 10% до 20% от числа работающих. Наличие и потребность сельскохозяйственных организаций в области в специалистах показана на рисунке 3.1.

Проанализируем наличие (таблица 3.4) и состав (таблица 3.5) кадров высшего и среднего уровня управления. Уменьшение численности руководителей хозяйств и главных специалистов в 2011 году по сравнению с 2005 годом еще раз свидетельствует о сокращении числа предприятий отрасли. Суммарная потребность в руководителях и специалистах в 2011 году составляет 104 человека. Простое сопоставление с численностью выпускников УГСХА по направлению «Сельское и рыбное хозяйство» показывает избыток предложения молодых специалистов, не говоря даже об уровне их конкурентоспособности и отсутствии профессионального опыта.

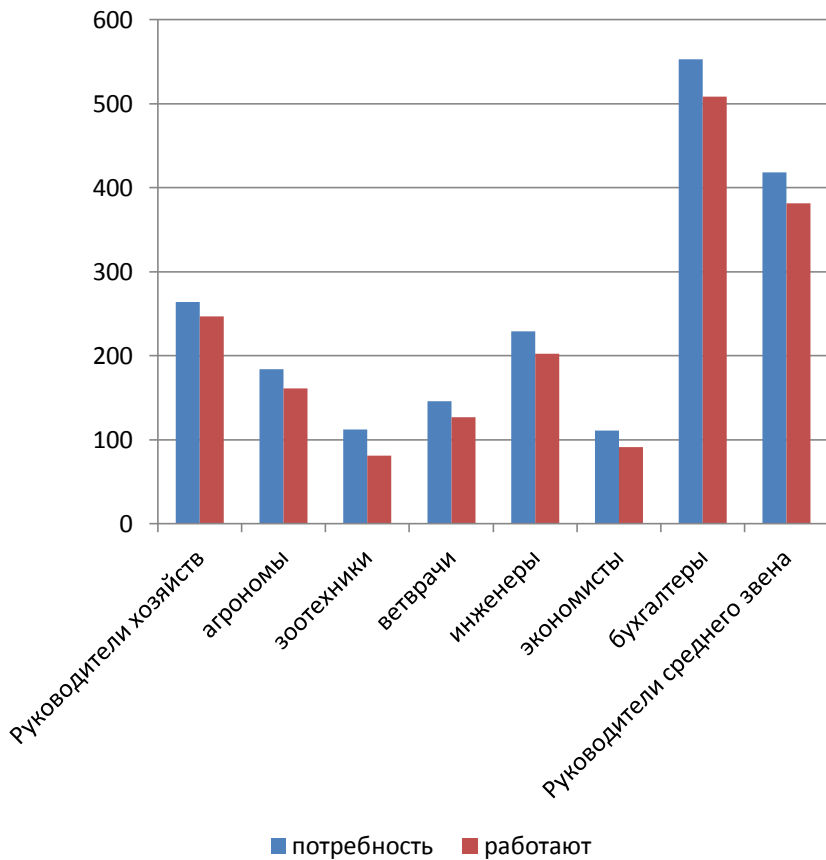


Рисунок 3.1 – Обеспеченность сельскохозяйственных организаций Ульяновской области руководителями и специалистами в 2011 году

Таблица 3.4

Обеспеченность сельскохозяйственных организаций Ульяновской области руководителями и специалистами, чел.

	2005		2007		2009		2010		2011	
	Потребность	Фактически работают	Потребность	Фактически работают	Потребность	Фактически работают	Потребность	Фактически работают	Потребность	Фактически работают
Руководители хозяйств	388	388	307	305	273	265	233	233	264	247
главные специалисты в т.ч. из них:	1297	1142	916	823	760	713	651	581	688	601
агрономы	224	173	151	122	131	108	107	97	184	161
зоотехники	130	111	85	77	64	63	50	42	112	81
ветврачи	158	140	99	90	77	69	57	50	146	127
инженеры	222	185	153	131	132	121	105	92	229	202
экономисты	168	140	116	97	96	96	76	68	111	91
бухгалтеры	325	325	248	245	211	209	191	191	553	508
Руководители среднего звена	729	711	484	474	516	516	401	375	418	381

Анализируя стаж руководителей (таблица 3.5), следует отметить, что каждый десятый из руководителей не имеет стажа работы в данной должности, большая часть руководителей (38,4%) имеет стаж работ от 5 до 10 лет, что считается наиболее продуктивным стажем.

Численность руководителей «послетрудового» возраста не претерпевает значительных изменений, но на фоне уменьшения числа предприятий, их доля в сокращающейся общей численности руководителей, значительно выросла, от 40% в 2005 году, до 71% в 2011 году, а такая доля рабочих мест руководителей значительный резерв для молодых специалистов.

Таблица 3.5

**Состав руководителей сельскохозяйственных предприятий
Ульяновской области по стажу работы**

	2005		2007		2009		2011	
	чел	%	чел	%	чел	%	Чел.	%
До 1 года	80	20,6	38	12,4	20	7,5	23	9,3
1 – 3 года	73	18,8	72	23,6	63	23,7	28	11,3
3-5 лет	72	18,5	46	15,1	73	27,5	56	22,6
5-10 лет	67	17,3	73	23,9	59	22,3	95	38,4
Свыше 10 лет	96	24,8	76	25	50	19	45	18,4
Пенсионеры	156	40,2	177	58,0	161	60,8	176	71,3

Наибольшую долю в составе руководителей занимают пенсионеры. На рисунке 3.2 показана доля руководителей пенсионного возраста в общей численности руководителей сельскохозяйственных организаций области.

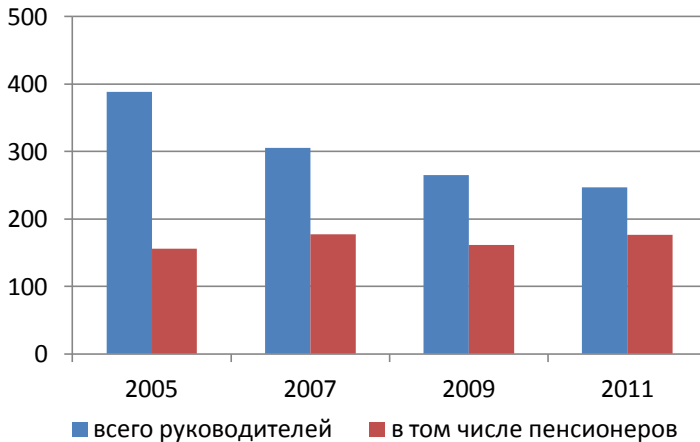


Рисунок 3.2 – Доля руководителей пенсионного возраста в общей численности руководителей хозяйств

А есть ли среди молодых специалистов люди, желающие взять «бразды правления» в свои руки, и суметь так руководить хозяйством, чтобы не только не обанкротиться, но

и заработать прибыль, выплатить своим работникам достойную заработную плату, и развивать хозяйство далее? Какими качествами и знаниями нужно для этого обладать?

Одним из качественных показателей трудовых ресурсов является уровень образования. По уровню образования сельское хозяйство уступает всем отраслям. Доля работников с высшим образованием, включая неполное, в сельском хозяйстве составляет 12,3% против 18% в среднем по области. Только среднее общее образование имеют 37% работников сельского хозяйства против 32% в среднем по экономике, основное общее – 12% против 7,9%, начальное общее или совсем без образования – 4,5% против 0,8% в среднем по области. В динамике повышается доля работников с полным и неполным высшим образованием, а снижается с начальным.

Изменился качественный состав руководителей сельскохозяйственных организаций: растет доля руководителей с высшим образованием, уменьшается доля со средним профессиональным образованием, сокращается доля руководителей и специалистов без образования (таблица 3.6).

Таблица 3.6

**Состав руководителей сельскохозяйственных организаций
Ульяновской области по уровню образования**

	2005		2007		2009		2011	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Всего руководителей и специалистов, из них имеют:	4146	100	2652	100	2675	100	2355	100
высшее профессиональное	1623	39,1	1214	45,8	1236	46,2	1145	48,6
среднее профессиональное	2074	50	1216	45,9	1240	46,4	1011	42,9
не имеют проф. образования	451	10,9	222	8,3	199	7,4	199	8,5

Специалисты в сельском хозяйстве, кроме знания специфики конкретного производства, технологических процессов являются еще и менеджерами, на них возложены функции управления. В условиях рыночной экономики важную роль в обеспечении конкурентоспособности

сельскохозяйственных организаций приобретают такие специальные функции управления, как финансовый и инновационный менеджмент, маркетинг, консалтинг, их правовое сопровождение и т.п.

Ульяновская сельскохозяйственная академия является центром аграрного образования в нашем регионе, поставщиком квалифицированных специалистов в аграрный сектор экономики, значимым звеном аграрного рынка труда в регионе. *Изучим влияние факторов регионального рынка труда и образовательных услуг на численность приема в УГСХА.* Состояние любого отраслевого рынка, зависит от демографических показателей, которые опосредуются через рынок образовательных услуг в количественные и качественные показатели, характеризующие состав, поступающих на отраслевой рынок труда специалистов.

Численность приема по направлению «Сельское и рыбное хозяйство» по всем формам обучения, очной в том числе, за последние годы снизилась (рисунок 3.3). На динамику приема в учреждения профессионального образования влияет динамика численности выпускников школ [88], которая характеризуется устойчивым снижением в исследуемом периоде (таблица 3.7)



Рисунок 3.3 – Численность приема очного отделения УГСХА по направлению «Сельское и рыбное хозяйство»

Снижение выпуска средней школы в 2011 году - более чем в два раза по сравнению с 2005 годом, 5792 выпускника против 14349. Немногим лучше ситуация с численностью выпускников 9 классов: 10745 выпускников 9 классов в 2011 году, что составляет 54,1% выпуска 2005 года. Доля выпускников сельских школ менее трети в общем выпуске области (в 2011 году: 9 класс – 27,4%, 11 класс – 27,7%).

Таблица 3.7

**Динамика выпуска основной и средней школы
Ульяновской области.**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2011 к 2005, %
Всего после 9 класса, человек	19866	16730	13576	11193	12344	10806	10745	54,1
Сельских, чел.	5723	4975	3904	2957	3665	3500	2941	51,4
% к общему выпуску	28,8	29,7	28,8	26,4	29,7	32,4	27,4	-
Городских, чел.	14143	11755	9672	8236	8679	7306	7804	55,2
% к общему выпуску	71,2	70,3	71,2	73,6	70,3	67,6	72,6	-
Всего после 11 класс, человек	14349	13046	12484	10988	8356	6704	5792	44,4
Сельских, чел.	3650	3364	3247	2893	2103	1534	1603	43,9
% к общему выпуску	25,4	25,8	25,9	26,3	25,1	22,9	27,7	-
Городских, чел.	10699	9682	9237	8095	6253	5170	4189	39,2
% к общему выпуску	74,6	74,2	74,1	73,7	74,9	77,1	72,3	-

Неблагоприятная демографическая ситуация, связанная со вступлением в трудоспособный возраст поколения 90-х, которое характеризуется низкой рождаемостью, привела к значительному снижению численности выпускников школ.

Приведенный логический и визуальный анализ позволяет выделить демографические показатели, а именно *численность выпускников средних школ и сельских средних школ, в качестве факторов* воздействия на численность приема в УГСХА.

Кроме демографических факторов, анализ причинно-следственных связей заставляет обратить внимание на низкую платежеспособность сельских жителей, связанную, прежде всего, с низким уровнем доходов в сельском хозяйстве, и на проблемы занятости в аграрном секторе экономики.

Итак, для многофакторной корреляционной модели подобраны факторы регионального рынка образовательных услуг, которые по нашей гипотезе оказывают наиболее существенное влияние на численность приема в УГСХА:

X_1 – численность выпускников средних школ, чел.;

X_2 – численность выпускников сельских средних школ, чел.;

X_3 – реальные денежные доходы населения в процентах к предыдущему году, %;

X_4 – отношение средней заработной платы в аграрном секторе к средней в экономике области, %;

X_5 – численность занятых в экономике, тыс.чел.;

X_6 – численность занятых в сельском хозяйстве, тыс.чел.;

X_7 – заявленная потребность в работниках на средних и крупных с/х предприятиях, чел.

X_8 – число сельскохозяйственных предприятий, ед.

Y – прием по направлению «Сельское и рыбное хозяйство» высшего профессионального образования

Для проверки качества используемой исходной информации используем показатели однородности и оценки степени отклонения от нормального распределения. Критерием однородности исследуемой информации служит среднеквадратичное отклонение и коэффициент вариации. Изменчивость вариационных рядов X_2 , X_5 , X_6 незначительна, так как вариация не превышает 10%, для рядов X_1 , X_3 , X_4 , и резульативного показателя Y – средней (10-20%), для ряда X_7 вариация превышает 20%, что говорит о значительной вариации ряда. Рассчитанный необходимый объем выборки 14, следовательно, принятый в расчет объем выборки (за 15лет) является достаточным для проведения корреляционного анализа.

Следующее требование к исходной информации – соответствие ее закону нормального распределения. Для количественной оценки степени отклонения информации от

нормального распределения служит отношение показателя асимметрии к ее ошибке и показателя эксцесса к его ошибке, в наших расчетах во всех случаях отношения A/m_a и E/m_e меньше 3, следовательно исходная информация подчиняется закону нормального распределения.

Анализ матрицы коэффициентов парной корреляции (приложение Ж) показывает, что существенное влияние на зависимую переменную оказывают факторы X_1 , X_2 , X_4 и X_8 , коэффициент корреляции которых больше 0,7, что указывает на тесную связь между факторами и результативным показателем.

Построенная нами корреляционная матрица позволяет также провести анализ связи между совокупностями величин не имеющими причинно-следственных зависимостей и устранить мультиколлинеарность, искажающую экономическую интерпретацию связей. Для исключения мультиколлинеарности объясняющих переменных исключим из модели факторы с коэффициентом парной корреляции больше 0,8, оставив для рассмотрения те из них, чья связь с зависимой переменной больше.

После отсеивания факторов корреляционной матрицей остались три: *численность выпускников сельских школ, число сельскохозяйственных предприятий и отношение средней заработной платы в аграрном секторе к средней в экономике области*. Предполагаемые факторы: реальные денежные доходы населения, численность занятых в экономике, численность занятых в сельском хозяйстве оказались слабо влияющими факторами на результативный показатель «численность приема», а коэффициент корреляции между «заявленной потребностью в работниках на средних и крупных с/х предприятиях» и «численностью приема» говорит об умеренной связи этих показателей. Фактор «численность выпускников средних школ» мультиколлинеарен фактору X_2 - «численность выпускников сельских школ», отобранному в качестве решающего. Учитывая, что наша модель динамическая, мы применяли фактор времени $-X$.

В результате корреляционно-регрессионного анализа (приложение Ж) было получено следующее уравнение:

$$Y = 443,26 + 0,20X_2 - 7,81X_4 + 0,26X_8 \quad (3)$$

Полученное уравнение показывает, что увеличение численности выпуска сельских школьников на 100 человек приводит к росту численности приема в УГСХА на 20 человека, рост уровня заработной платы в сельском хозяйстве на 1% по отношению к среднеобластному уровню приводит к уменьшению численности приема на 7-8 человек, и, наконец, увеличение числа средних и крупных сельскохозяйственных предприятий на 10 дает возрастание приема на 2-3 человека. Влияние демографического фактора и числа предприятий на численность приема закономерно. Обратное воздействие уровня заработной платы на численность приема по направлению «Сельское и рыбное хозяйство» можно объяснить тем, то данное направление не пользуется спросом среди молодежи и их родителей, которые будут использовать повышение заработной платы в отрасли лишь для получения своими детьми более «конкурентоспособных» специальностей. Выходом из данной ситуации может служить лишь целенаправленная работа по созданию положительного имиджа сельских тружеников, решение ВУЗом задач повышения конкурентоспособности своих выпускников на рынке труда, изменение общей социально-экономической ситуации в сельской местности.

Для сравнения влияния каждой из объясняющих переменных вычислены соответствующие коэффициенты эластичности:

$$E_2=0,48; \quad E_4=0,29; \quad E_8=0,48.$$

Увеличение численности выпуска сельских школьников и числа сельскохозяйственных предприятий на 1% приводит к росту численности приема на 0,48%, а рост относительного уровня заработной платы на 1% - к снижению численности приема на 0,29%.

О качестве получившейся модели говорит коэффициент детерминации: $R^2=0,645$. Коэффициент детерминации, показывает как близко уравнение описывает исходные данные, то есть 64,5% вариации численности приема объясняется вошедшими в модель факторами.

Множественный коэффициент корреляции полученной экономико-математической модели 0,8. Значимость уравнения множественной регрессии в целом оценивалось с помощью критерия Фишера: полученное уравнение значимо $F=6,68$.

Применение данной экономико-математической модели, учитывающей влияние исследованных показателей, на практике позволяет рассчитывать численность студентов, на которую может рассчитывать УГСХА.

Таким образом, в качестве основной задачи региональной кадровой политики в аграрной сфере мы выделяем *создание инфраструктуры взаимодействия рынков труда и образовательных услуг*. Кроме того необходимо развитие самого аграрного сектора экономики, то есть дальнейшее повышение производительности труда, в том числе за счет повышения фондовооруженности работников функционирующих сельскохозяйственных организаций, а также развитие малого и среднего бизнеса при целенаправленной организационно-административной и правовой поддержке всех инициатив органами государственного управления.

Прогнозируемые показатели развития сельского хозяйства в Ульяновской области предложены в таблице 3.8.

Прогнозные показатели основывались на следующих экономических предпосылках:

1) Расчет показателей производится по наиболее вероятностному реалистичному сценарию, исходя из темпов социально-экономического развития Ульяновской области, сложившихся в последние 6-8 лет.

2) Численность населения области до 2020 года может быть рассчитана с учетом сложившейся естественной убыли и сальдо миграции за 2003-2012 годы в размере 9,8 тыс. человек в среднем в год.

3) Численность занятых в экономике может быть прогнозирована из сложившегося соотношения в 47% с общей численностью населения в 2011 году, с учетом роста доли занятых до 50% за счет повышения пенсионного возраста. Аналогично рассчитывается численность занятых в сельском хозяйстве.

4) Производительность труда в сельском хозяйстве рассчитывается делением годового валового регионального отраслевого продукта, имеющего среднегодовые темпы роста в исследуемом периоде 21,6% , на численность занятых.

5) Прогноз заработной платы в сельском хозяйстве можно осуществить исходя из соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы (в среднем за исследуемый период 1,38), с учетом роста производительности труда.

Таблица 3.8

**Темпы социально-экономического развития сельского хозяйства
Ульяновской области до 2020 года**

	факт				прогноз		Темпы роста 2020 к 2011,%
	2005	2007	2009	2011	2015	2020	
Численность постоянного населения (оптимистич. сценарий)	1350,7	1321,7	1305,0	1289,9	1268,5	1254,5	97,3
Численность постоянного населения (реалистичный сценарий)	1350,7	1321,7	1305,0	1289,9	1252,7	1203,7	93,3
Численность занятых в экономике	604,9	607,3	598,0	605,3	597,3	601,9	99,4
Численность занятых в сельском хозяйстве	85,5	80,4	79,0	82,3	80,6	81,2	98,7
Производительность труда в сельском хозяйстве, тыс.руб./чел.	134,1	326,1	494,8	829	1649,9	2285,0	276
Среднегодовая заработная плата в сельском хозяйстве, руб./чел.	2268	4350	7467	9829	12482	15852	161

Методом экстраполяции по реалистичному сценарию получаем численность населения области к 2020 году 1203,7 тыс. человек, то есть на 6,1% меньше, чем в 2012 году (рисунок 3.6). По оптимистичному сценарию с учетом уменьшения естественной убыли в среднем на 1 тыс. человек с 2003 по 2012 год получаем численность населения 1254,5 тыс. человек, то есть на 2,2% меньше, чем в 2012 году. В исследуемом периоде кривая численности постоянного населения области постепенно уменьшает свой наклон,

однако, если не будут развиваться программы, стимулирующие рост рождаемости, сокращение численности населения будет заметнее.

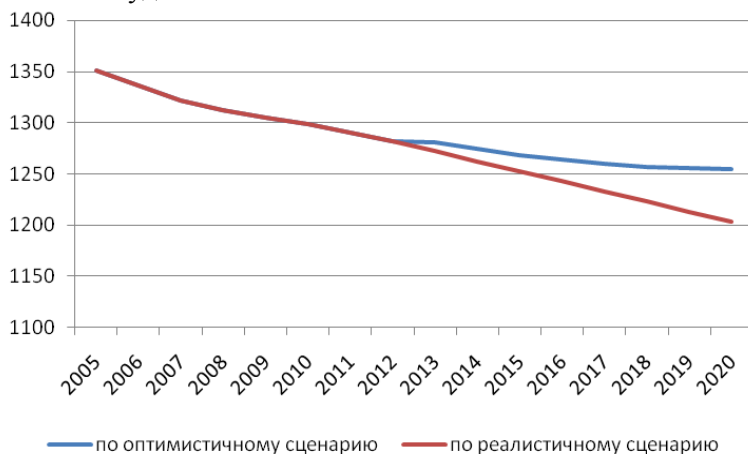


Рисунок 3.4 – Прогноз численности постоянного населения Ульяновской области

За ближайшие 5-10 лет в сельском хозяйстве вряд ли появятся автоматизированные линии, заменяющие труд рабочих, хотя бы потому, что 83% сельскохозяйственных организаций Ульяновской области на сегодняшний день мелкие со средней численностью работников 26 человек (таблица 2.7). Поэтому динамика показателей развития сельского хозяйства вряд ли даст скачок вверх.

3.2 Развитие инновационной инфраструктуры ВУЗа как основы формирования кадрового потенциала АПК

В Концепции модернизации российского образования отмечается, что продуктом системы профессионального образования «на выходе» является конкурентоспособный и компетентный специалист [97]. Подготовка такого специалиста – основная задача высшей школы. Сегодня практически в каждом российском ВУЗе ведутся работы по внедрению систем менеджмента качества, отвечающих требованиям международного стандарта. Приоритетом в деятельности аграрного образовательного учреждения в настоящее время считается *активность в решении кадровых проблем регионального АПК*. Миссия аграрных ВУЗов заключается в активном влиянии на социально-экономическое развитие АПК страны путем подготовки нового поколения специалистов и ученых, отвечающих по уровню своих личных и профессиональных качеств новым социально-экономическим, политическим, культурным условиям, способных обеспечить как инновационное развитие российской аграрной науки и экономики, так и улучшение социально-экономического состояния сельских территорий страны.

Ульяновская государственная сельскохозяйственная академия является центральным звеном аграрного образования в нашем регионе, поэтому именно там формируется понимание необходимости выдвижения новых стратегических ориентиров.

Одним из базовых принципов при принятии и практической реализации управленческих решений для руководителей и коллективов ВУЗов выдвигается приоритетная *ориентация на требования потребителей*, которыми в первую очередь являются субъекты аграрного бизнеса экономики регионов. Для формирования конкурентоспособности специалистов–аграриев, повышения их востребованности на производстве необходим единый подход к подготовке специалистов, принятия ВУЗом и работодателями некоего «стандарта конкурентоспособности».

Предпринимательская деятельность ВУЗа, рыночная ориентация этой деятельности, требует расширения и обновления перечня специальностей в соответствии с изменениями на рынке труда и производства комплекса образовательных продуктов, которые пользуются спросом, отличаются видовым разнообразием и возможностью комбинирования. Набор большого количества студентов является положительным и желанным результатом для образовательного учреждения, но проблемы с трудоустройством выпускников усиливают ответственность ВУЗа за уровень конкурентоспособности своих выпускников. Возникает необходимость в точном описании требований, предъявляемых специалисту спецификой и реальными условиями производства, в проектировании системы адаптации обучающихся к этим условиям. При таком подходе модели конкурентоспособных специалистов выступают в качестве цели функционирования образовательных структур, и понятие конкурентоспособности может быть положено в основу проектирования всей образовательной деятельности.

Основным документом, разрабатываемым ВУЗом и выносимым им на рынок образовательных услуг, является образовательная программа подготовки специалиста определенного уровня по конкретному направлению, основой для разработки которой служат требования к результатам образования, определенные в виде профессиональных компетенций с учетом реально сложившегося рынка труда. Для разработки подобных моделей ВУЗу необходимо иметь информацию, отражающую мнение потенциальных работодателей для своих выпускников об их требованиях и пожеланиях по отношению к уровню подготовки кадров.

Ключевые компетенции профессионала «задаются» заказчиками системы профессионального образования – работодателями, государством и обществом. В методиках исследования рынка труда одним из важных методов мониторинга требований к соискателям рабочих мест является опрос работодателей. Если работодатели смогут более активно участвовать в формировании заказа на молодых специалистов, студенты будут получать профессии, востребованные на

рынке труда. Участие работодателей в формировании образовательных программ может способствовать отражению реальных потребностей экономики в подготовке кадров.

Социологические исследования уже несколько лет являются одним из направлений работы систем менеджмента качества аграрных ВУЗов. В ФГБОУ ВПО «Ульяновская государственная сельскохозяйственная академия» для мониторинга качества проводятся анкетирования по 9 направлениям: анкета для работодателя, анкета для абитуриента, базовая анкета исследования для первокурсника, анкета для четверокурсника, анкета для выпускника, анкета «Преподаватель глазами студента», анкета по организации воспитательной работы, анкета «Качество преподавания в вузе», анкета Преподавателя вуза.

С целью выявления требований работодателей к качеству формирования у выпускников компетенций, соответствующих требованиям к уровню подготовки специалиста, а также получения оценки качества подготовки выпускников региональной системы аграрного образования, мы провели исследования среди работодателей (приложение И).

К опросу привлекались хозяйствующие субъекты области всех форм собственности, имеющие принадлежность к аграрной сфере, в основном руководители или специалисты сельскохозяйственных предприятий Ульяновской области. Количество участников анкетирования показано на рисунках 3.5 и 3.6.

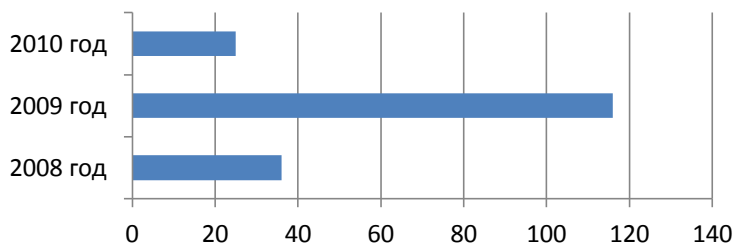


Рисунок 3.5 – Количество работодателей, участвовавших в анкетировании

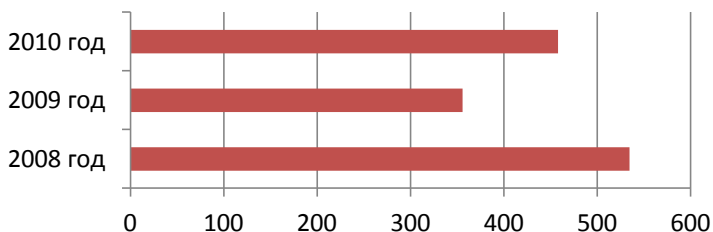


Рисунок 3.6 – Количество выпускников, оцененных работодателями

Распределим, предложенные для оценивания общие компетенции по степени их влияния на эффективность профессиональной деятельности, с точки зрения опрашиваемых. В таблице 3.9 указан процент от общего числа работодателей, участвовавших в исследовании, отметивших данную характеристику выпускника как необходимую в работе.

Анализируя результаты данного исследования, заметим, что все большее число работодателей, обращают внимание на уровень профессиональной и общетеоретической подготовки молодых специалистов. Современные требования к уровню профессионализма включают высокую степень восприятия работником новой информации, а также способности и желания учиться всю жизнь. Экономические трудности, содержащие в себе опасность оказаться безработным, обязывают повышать свою квалификацию и, кроме распространения компьютерной грамотности, все возрастающее значение приобретает способность ориентироваться в смежных областях специальности.

Более половины работодателей ценят в своих работниках высокий уровень общей эрудиции и готовность учиться далее. Обратим внимание на выбор такой характеристики выпускника, как способность работать в команде, практически всеми респондентами, участвовавшими в анкетировании, проводимом в УГСХА. Это подтверждает мнение о том, что трудовое поведение человека оценивается проявлением и профессиональных и личностных качеств. Формирование

умения работать в команде относится к наращиванию потенциала коммуникативных связей, при этом работа в команде не уменьшает значения способности самостоятельно работать, определять проблемы, находить пути их решения, распределять свое время и нести ответственность.

Таблица 3.9

Ключевые общие компетенции специалистов АПК

	Перечень ключевых, (по мнению работодателей) общих компетенций выпускника	Процент от общего числа респондентов, %	
		2009 г	2010 г
1	Способность работать в коллективе (команде)	80,6	92,9
2	Уровень практических умений и навыков	66,7	71,4
3	Способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи	58,3	64,3
4	Уровень профессиональной и общетеоретической подготовки	47,2	64,3
5	Навыки управления персоналом и уровень базовых знаний и навыков	36,1	50
6	Эрудированность и общая культура, в том числе осведомленность в смежных областях специальности, компьютерная грамотность и т.п	27,8	42,9
7	Готовность к дальнейшему обучению	-	57,1
8	Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда	-	35,7
9	Владение иностранным языком	-	14,3

Приведенный опрос доказывает, что современные работодатели заинтересованы в определенных личностных качествах работников, а не только в профессиональных умениях, которые можно выработать на рабочем месте.

В ходе анкетирования респонденты также дали оценку уровню подготовки выпускников по вышеназванным критериям. Полученные результаты оказались в пределах от 4,7 до 7,7 по десятибалльной шкале (рисунок 3.7).

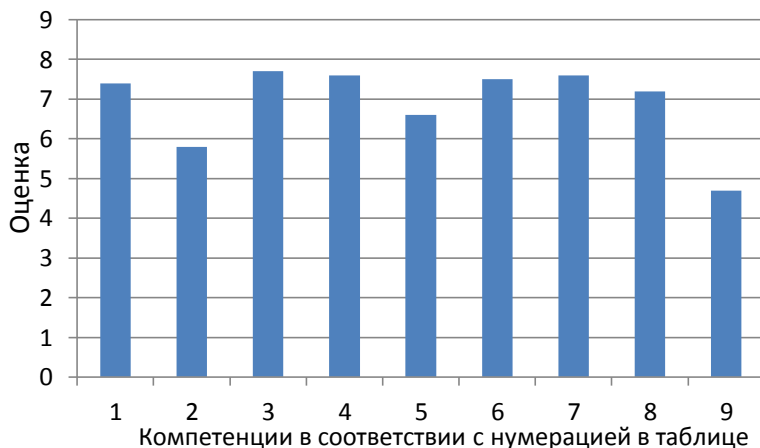


Рисунок 3.7 – Оценка работодателями уровня подготовки выпускников УГСХА – специалистов АПК

Полученные результаты представляют собой оценку ключевых компетенций «глазами работодателей». Сделанный анализ опирался только на рассмотрение общих компетенций, совокупность которых определяет «идеал выпускника», в соответствии с новой парадигмой образования. Но для каждой профессии существует своя компетентностная модель, которую формируют еще и предметно-специальные компетенции, где определяющим является профессиональный контекст. Образовательный процесс в ВУЗе должен ориентировать студента на овладение совокупностью ключевых компетенций – профессиональных, коммуникативных, информационных, социально-культурных, здоровьесберегающих, что обеспечит ему конкурентные преимущества в дальнейшей профессиональной деятельности.

Самооценка собственной конкурентоспособности выпускником и осознание недостаточности полагаться только на удовлетворение требованиям ВУЗа, т.е. государственного образовательного стандарта, приводит к необходимости самому анализировать конкурентную среду и пытаться соответствовать требованиям работодателей. Студент должен быть ориентирован на объективную оценку своих сильных и

слабых сторон для выстраивания своей профессиональной карьеры. Необходимой составляющей конкурентоспособности является обоснованность профессионального выбора.

В исследовании, проведенном в УГСХА за три года приняли участие 1115 четверокурсников. На вопрос: «Если бы Вам пришлось выбирать специальность, как бы Вы поступили?» в анкетировании 2008- 2009 учебного года, 67% - снова выбрали бы свой ВУЗ, хотя 13,7% из них -выбрали бы другую специальность в этом же ВУЗе, а 21% - сменили бы и ВУЗ и специальность. Несколько улучшились эти показатели в дальнейшем. В 2010-2011 году уже 75,7% студентов выбирают свой ВУЗ, 61,8% из них осознанно выбрали специальность и не хотят ее менять, и 18,4% сменили бы и специальность, и учебное заведение. Данные анкетирования представлены на диаграмме (рисунок 3.8).

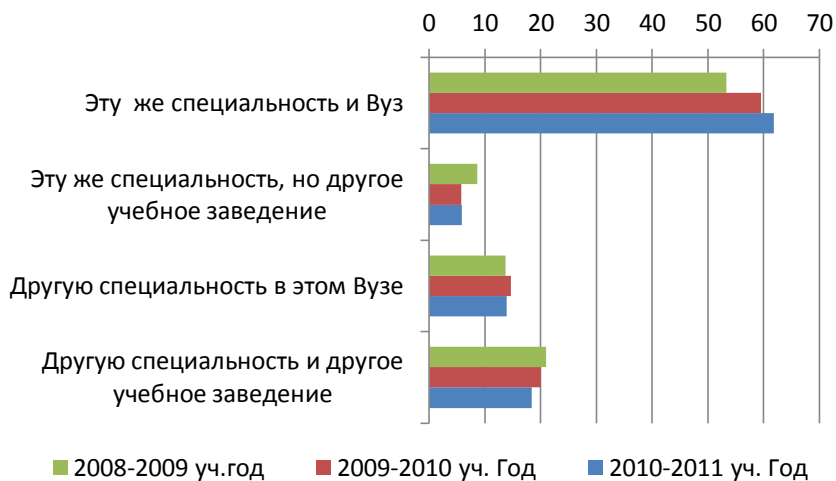


Рисунок 3.8 – «Если бы Вам пришлось снова выбирать специальность, то Вы бы выбрали...», %

Мы видим, что только половина выпускников уверены в правильности своего выбора. Отсутствие обоснованности в выборе профессии снижает потребность личности в самореализации, негативно отражается на деловых и организационных качествах, подкрепляет неуверенность в

востребованности своей специальности, деформируя личностные качества конкурентоспособной личности, и следствием является неуспевание таким студентом профессионально важных знаний. Высокая социальная и профессиональная конкурентоспособность проявляется в способности личности самостоятельно найти пути самореализации, самосовершенствования. Цели общего и профессионального образования в данном аспекте сближаются.

Обобщение результатов опросов работодателей согласуется с теоретической моделью конкурентоспособности, приведенной ранее (рисунок 1.5). При выявлении уровня конкурентоспособности потенциального работника прежде всего обращают на себя внимание такие характеристики как демографические параметры - пол, возраст, семейное положение и т.д.; психофизиологические – здоровье, трудоспособность и т.д.; уровень образования; профессионально-квалификационные параметры – стаж, опыт; социальные – уровень культуры, личностные качества. Но к конкурентным преимуществам специалиста, помимо профильных, задаваемых данной специальностью, необходимо отнести ряд компетенций и умений, которые должны входить в содержание образовательных программ в ВУЗах. Прежде всего, это управленческие, правовые и маркетинговые компетенции; коммуникативные умения, в том числе навыки самопрезентации; способность к самозанятости; готовность и способность к непрерывному поствузовскому образованию и саморазвитию.

Например, важнейшим звеном инновационной стратегии современных агропредприятий явилась разработка системы внутривозрастных экономических отношений, в основу которых положен принцип бизнес-планирования. Данная модель представляет собой механизм трансформации хозяйственного расчета в коммерческий, при этом главными критериями оценки деятельности как при планировании, так и по факту выступают прибыль и полная самостоятельность структурных подразделений. Руководит каждым из них не

просто специалист, отвечающий за технологию производства (агроном, технолог и т.д.), но менеджер производства, ответственный за экономические, финансовые и производственные показатели подразделения. К тому же он обязан быть хорошим психологом, умеющим работать с людьми.

Реальные инновации, новые технологии в АПК не соответствуют традиционным методам преподавания в ВУЗе по подготовке кадров высокой квалификации и не всегда отвечают конкретным требованиям производства. Между тем, даже самая передовая теория должна конструктивно сочетаться с практикой. Речь идет об учебном процессе, основанном непосредственно на производстве. То есть необходима разработка контрактных программ, основанных на интеграции ВУЗов с агробизнесом. Для ВУЗа реализация таких программ, во-первых, служит цели повышения качества образования в соответствии требованиям работодателей, во-вторых, налаживание связей с потенциальными работодателями может способствовать более успешному трудоустройству выпускников. Для агробизнеса такая интеграция позволит решать проблему кадрового голода, причем трудоустроившиеся молодые специалисты будут уже адаптированы к данному производству. Однако, работодатели неохотно идут на такую интеграцию. Мотивацией к созданию интеграционных связей с образованием может стать применение экономических рычагов со стороны государства, например, косвенное воздействие посредством налоговой политики. Кроме того, давно заявляется о возможности использования специалистов на производстве в качестве преподавателей, но до сих пор не разработаны взаимовыгодные механизмы такого сотрудничества.

Согласно Федеральному закону № 217-ФЗ при ВУЗах могут быть созданы малые предприятия в форме хозяйственных обществ. Порядок создания и регистрации такой же, как и для обычных хозяйственных обществ, спецификой в работе таких предприятий является то, что они могут осуществлять деятельность, направленную на получение прибыли только с целью совершенствования

образовательного процесса в конкретном ВУЗе. Например, на базе экономического факультета возможно открытие центров бизнес-технологий, сферой деятельности которых может быть консультирование в сфере бизнес-планирования, финансирования, налогообложения, по программам поддержки предпринимательства; центр маркетинга, включая центр трудоустройства может быть передан на аутсорсинг малому предприятию при ВУЗе; организация коммерческих учебных курсов маркетинга, менеджмента, основ предпринимательской деятельности, безопасности; проведение тренингов, коучингов, деловых игр, круглых столов, семинаров по актуальным проблемам инновационной деятельности. Создание технологических бизнес-инкубаторов и формирование системы коммерциализации научных разработок сотрудников, молодых ученых, студентов и аспирантов возможно на базе любого факультета.

Для ВУЗа создание таких предприятий, это, во-первых, возможность самостоятельно финансироваться из средств, полученных благодаря инновационным проектам. Во-вторых, такая организация работы со студентами позволяет получать практические знания и повышать конкурентоспособность выпускников на рынке труда. И наконец, способствует повышению имиджа самого ВУЗа. Однако, для создания МИП при ВУЗе необходима государственная политика в сфере образования, наличие законодательной и экономической базы в стране. Необходим поиск предприятий готовых инвестировать свои материальные активы в развитие МИПов как в форме заказа научной разработки, так и в предоставлении мощностей для апробации данных разработок.

Помимо решения задач подготовки кадров для экономики, *образование имеет социальные функции, которые нельзя оценить экономическими показателями.* Почти половина студентов дневного отделения УГСХА (49,8%) приняли участие в анкетировании «Преподаватель глазами студента», в котором высказали мнение, что самые интересные занятия, те, которые проводит любимый преподаватель.

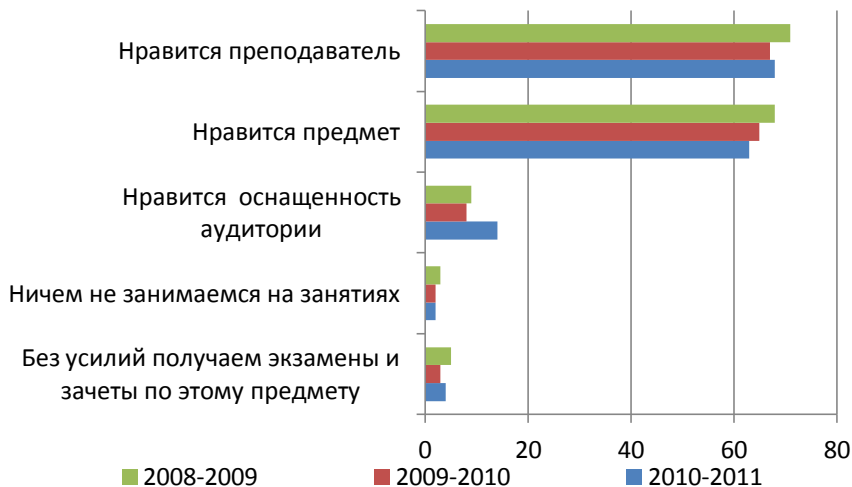


Рисунок 3.9 – «Самые интересные и полезные, насыщенные для тебя лекции и лабораторно-практические занятия, потому что ...»

Формирование гражданской позиции, экологической грамотности, способности к труду и жизни в современных условиях, преумножение нравственных, культурных и научных ценностей, развитие интересов сельской молодежи к жизни и профессиональной деятельности в родном селе происходит в каждый день в процессе обучения, и, следовательно, очень многое зависит от личности педагога. Но вместе с тем, подавляющее большинство студентов академии считает, что преподаватель, прежде всего, профессионал, дающий знания.

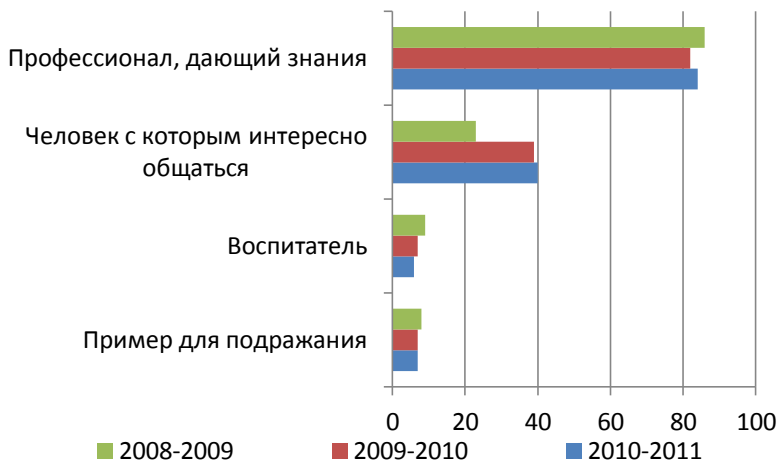


Рисунок 3.10 – «Преподаватель – это для Вас прежде всего ...»

Таким образом, инновационное развитие экономики требует изменения содержания и повышения качества образовательного процесса, путем реализации компетентного подхода в образовательных программах.

Эта цель может быть достигнута посредством максимального вовлечения коллектива в решение задач ВУЗа и полной ответственности каждого сотрудника за эффективное использование ресурсов и качественное выполнение процессов. Однако на современном этапе развития системы высшего профессионального образования произошло снижение социального и экономического статуса педагогических работников, выраженное, прежде всего, низкой оплатой труда, что влечет за собой негативные результаты в мотивационной сфере, повсеместное снижение ответственности за выполнение трудовых обязанностей, ослабление рычагов административного регулирования. Сейчас ВУЗы страны находятся в условиях «естественного отбора», остается надеяться, что ценности и убеждения работников ВУЗов позволят им дожидаться создания адекватного механизма регулирования мотивационной сферы, роста оплаты труда, не только в виде грантов.

Эффективное развитие профессионального аграрного образования в Ульяновской области, и, как следствие, *развитие кадрового потенциала аграрного сектора экономики региона, может быть обеспечено только посредством комплексного подхода с участием органов государственной власти, предпринимателей и научно-педагогического профессионального сообщества* (рисунок 3.11).

Нынешняя реальность свидетельствует о том, что взаимодействие учреждений профессионального образования и производства должно начинаться уже на стадии формирования плана приема учащихся на основании учета потребности экономики в тех или иных специальностях. При формировании объемов на подготовку и переподготовку кадров, а также при разработке учебных программ и планов требуется составление прогнозных оценок развития рынка труда. Прогнозирование потребности в трудовых ресурсах важно осуществлять по территории в целом. По результатам мониторинга в регионе можно сформировать портфель заказов на подготовку и переподготовку кадров с различным уровнем профессионального образования.

Ранее мы анализировали меры государственной поддержки аграрного сектора экономики, в том числе и в условиях кризиса, однако эти меры в основном являются рычагами развития социально-экономического развития сельского хозяйства и сельской местности, и мало затрагивают систему аграрного образования. Между тем, аграрное образование нуждается в поддержке и государства и бизнеса.

На рисунке 3.11 показан механизм реализации кадрового обеспечения аграрной экономики региона, основанный на взаимодействии государства, бизнеса и аграрного образования, направленного на решение триединой задачи: формирование конкурентоспособных специалистов-аграриев, повышение их востребованности на производстве и закрепление специалистов в сельской местности.

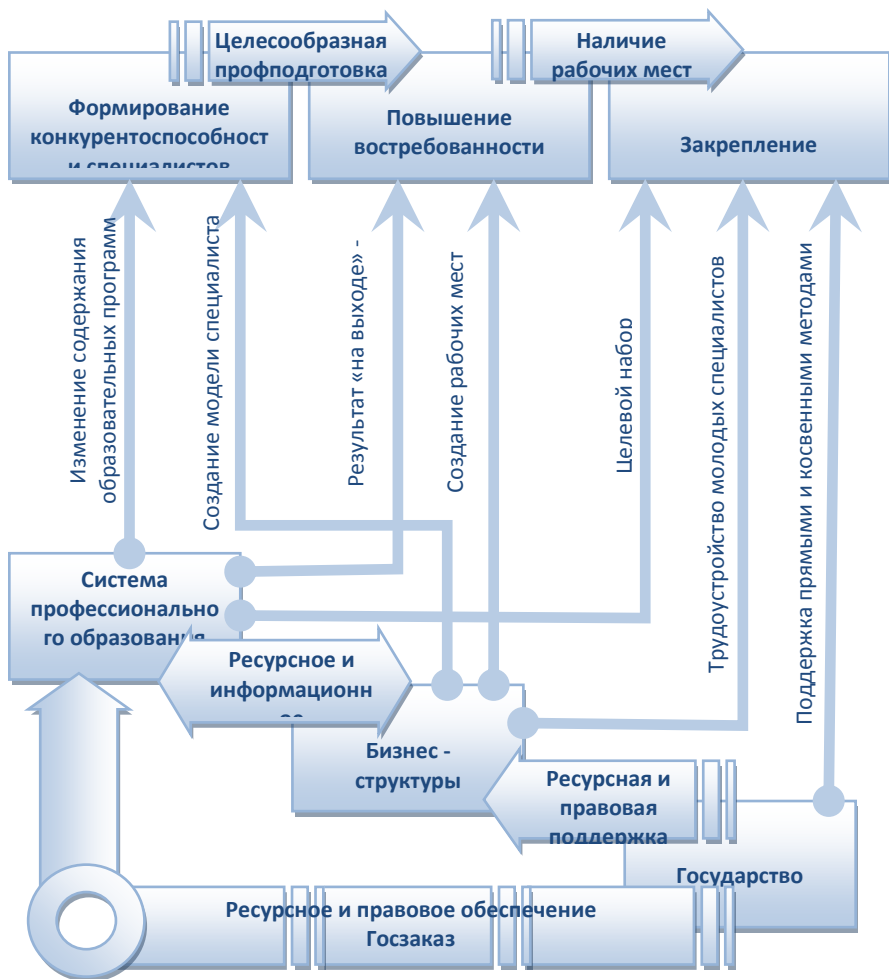


Рисунок 3.11 – Механизм реализации кадрового обеспечения аграрного сектора экономики

Получение конкурентоспособного специалиста посредством эффективности образовательных программ выступает стратегической целью профессионального образования, которая может быть достигнута через решение множества задач (таблица 3.10).

Таблица 3.10

Задачи и цели ВУЗа в рамках комплексной программы кадрового обеспечения АПК региона

задачи	цели
1.Осуществление мониторинга кадрового обеспечения АПК региона во взаимодействии со службами занятости и статистики	<ol style="list-style-type: none"> 1. Прогнозирование потребности в кадрах, и разработка маркетинговой политики, в том числе, учет прогноза при обновлении перечня специальностей. 2. Информационное обеспечение выпускников о ситуации на рынке труда.
2.Создание интеграционных связей с агробизнесом.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Построение моделей конкурентоспособного специалиста с учетом требований работодателей. 2. Прохождение производственных практик студентами ВУЗа. 3. Контрактные программы по определенным дисциплинам. 4. Дальнейшее трудоустройство выпускников. 5. Использование производственников в качестве преподавателей. 6. Создание системы переподготовки и повышения квалификации специалистов-аграриев.
3.Создание интеграционных связей с сельской школой, учреждениями СПО и НПО.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Реализация непрерывного образования. 2. Довузовская подготовка сельских школьников. 3. Активизация системы профориентации с сельских школьников.
4.Создание интеграционных связей с наукой.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование интеллектуального потенциала молодых исследователей. 2. Создание нового поколения молодых преподавателей. 3. Создание межвузовских и международных связей, поддержка имиджа ВУЗа.
5.Использование воспитательного потенциала образования.	Формирование личностных качеств выпускников.
6.Создание интеграционных связей с культурой.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование личностных качеств выпускников. 2. Создание структуры по формированию положительного имиджа сельского труженика. 3. Информационно-разъяснительная работа через средства массовой информации.
7.Создание единой системы мониторинга качества образования.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление эффективных форм и методов учебной, методической, научной и воспитательной работы. 2. Анализ учебных программ и средств обучения. 3. Выявление уровня сформированности ключевых компетенций студентов. 4. Анализ деятельности профессорско-преподавательского состава, состояние его

	подготовки и повышения квалификации
8.Создание условий для возникновения малых предприятий при ВУЗе	1.Дополнительное самофинансирование. 2.Продвижение инновационных проектов. 3. Получение практических знаний студентами. 4. Повышение конкурентоспособности выпускников на рынке труда. 5.Повышение имиджа самого ВУЗа.

Выбор ВУЗаами инновационного пути развития – это еще и вопрос выживания образовательных учреждений, которые уже поставлены на эту грань демографическим спадом. Уже сейчас в борьбе за своего абитуриента ВУЗы вынуждены «снижать планку» проходных вступительных баллов, иначе учебные места останутся незаполненными. В этом случае, труднее выпустить на рынок труда конкурентоспособных молодых специалистов. Изменить ситуацию можно расширяя объем образовательных услуг, например, в сфере дополнительного образования, наращиваем объемов знаний действующих работников предприятий и организаций аграрной сферы.

Идеальным было бы создание в регионе отраслевого кластера. В таком случае должен быть сформирован стратегический координационный совет из представителей всех трех сфер, который уполномочен к выбору стратегии и созданию новых форм сотрудничества.

Схема взаимодействия различных сфер в рамках отраслевого кластера показана на рисунке 3.12.

Важной особенностью предлагаемой схемы аграрного кластера региона является то, что он является формой сотрудничества, направленного на развитие взаимоотношений между поставщиками, потребителями и правительственными институтами *с целью формирования конкурентоспособных сельскохозяйственных кадров и их эффективного использования в регионе.*



Рисунок 3.12 – Структура отраслевого кластера.

Задачами такого совета являются:

- взаимодействие с органами государственной власти по вопросам деятельности кластера в интересах участников;
- содействие развитию кооперации между участниками;
- содействие продвижению продукции предприятий кластера;
- содействие внедрению технологических инноваций в отрасли;
- содействие развитию малого и среднего бизнеса;
- содействие реализации закона о создании малых предприятий ВУЗаами и научными учреждениями;
- организация целевой подготовки и переподготовки кадров в соответствии с потребностями предприятий кластера, в том числе, с привлечением ведущего ВУЗа;
- организация и проведение маркетинговых исследований на различных рынках, связанных с продвижением продукции кластера, в том числе на рынке образовательных услуг.

Преимуществом при создании кластера является то, что в Ульяновской области с 2010 года реализуется проект по организации агропромышленного Парка, где внутри комплексной торгово-производственной структуры объединены мелкие и средние сельхозтоваропроизводители региона. Проект нацелен на развитие предпринимательства в сельской местности, создание новых рабочих мест, развитие конкуренции на агропродовольственном рынке региона. В дальнейшем на базе Агропромпарка планируется создать учебный центр по подготовке и переподготовке специалистов аграрного профиля.

SWOT-анализ предлагаемого проекта инновационного развития инфраструктуры аграрного ВУЗа, позволяет обратить внимание на ряд сильных и слабых сторон, внешних и внутренних по отношению к ВУЗу, способных оказать влияние на реализацию проекта.

Таблица 3.11

SWOT- анализ предлагаемого проекта развития ВУЗа

Strengths свойства проекта, дающие преимущества	Weaknesses свойства, ослабляющие проект
1.Удовлетворяет требованиям международных стандартов качества 2.Не противоречит деятельности функционирующей в ВУЗе системы менеджмента качества, базируется на работе СМК 3.Существуют возможности внедрения внутривузовскими «силами». 4.Существуют возможности создания инициативной группы для информационно-методического сопровождения.	1. Дефицит профессиональных кадров, менеджеров среднего звена в ВУЗе. 2.Устаревшая материально-техническая база учреждений профессионального образования. 3.Психологическое неприятие инноваций коллективом ВУЗа, отсутствие мотивации к преобразованиям.
Opportunities внешние вероятные факторы, дающие дополнительные возможности по достижению цели	Threats внешние вероятные факторы, которые могут осложнить достижение цели
1.Открытие Агропромышленного Парка Ульяновской области. 2. Имеющийся в регионе опыт взаимодействия учреждений образования, производства и власти (кластер авиационного развития).	1.Отсутствие четкой схемы взаимодействия участников комплексной программы кадрового обеспечения АПК на основе нормативно-правовых актов, и невозможность функционирования проекта без интеграции указанных сфер. 2.Экономическое положение АПК региона, отсутствие потребности в интеграции, отсутствие инвестиций в образование со стороны бизнеса. 3.Низкий уровень финансовой обеспеченности ВУЗа, включая фонд заработной платы сотрудников.

Вывод системы образования из кризиса невозможен без концентрации усилий на уровнях образования, отвечающих интересам общества, прежде всего школы и ВУЗа. Повышение качества человеческих ресурсов возможно только посредством непрерывного образования, с четкой задачей профилирования и формирования структуры ожиданий своей профессиональной карьеры и личностного развития у подрастающего поколения.

3.3 Непрерывное образование как процесс формирования и развития кадрового потенциала региона

Формирование конкурентоспособной личности является результатом непрерывного образования, как процесса развития личности в реально функционирующей системе государственных и общественных учреждений, обеспечивающих возможность общеобразовательной и специальной подготовки человека. *Учреждения профессионального образования всех уровней* обеспечивают формирование компетенций будущего специалиста посредством воспитательной, научной, исследовательской работы. Именно профессиональное образование - ключевой компонент экономического роста. По мнению большинства исследователей, решение проблем трансформации содержания и развития технологий обучения, в соответствии требованиям современности, должно обеспечиваться ВУЗами и ССУЗами. *Школа*, осуществляет базовую подготовку будущих абитуриентов и дает начало формированию личностного потенциала человека. Повышение конкурентоспособности выпускников, активизация процесса профессионального самоопределения и, как следствие, оптимизация их последующего трудоустройства являются целями профориентационной работы уже в средней школе, так как наиболее ответственный выбор для молодых людей, происходящий в школе - выбор образовательной траектории на старшей ступени - фактически выбор жизненного пути.

Для выявления основных ожиданий и установок школьников сельских школ, связанных с получением профессионального образования, в рамках данного исследования было проведено анкетирование (приложение К). В исследовании, проводимом в средних школах Ульяновской области в мае 2010 и 2011 годов с целью изучения мотивов выпускников школ при выборе профессии, принимали участие соответственно 270 и 250 старшеклассников из сельских школ разной удаленности от областного центра и с различной численностью обучающихся, в том числе малокомплектных школ. Результаты ответов выпускников на вопрос: «С чем

связан Ваш выбор будущей профессии?» представлены в таблице 3.12.

Таблица 3.12

Мотивы выбора профессии старшеклассниками Ульяновской области

Вопрос анкеты	2010	2011
Ваш выбор профессии связан с тем, что	%	
профессия соответствует личным склонностям и способностям;	59,5	57,0
профессия пользуется спросом на рынке труда;	49,0	43,0
профессия дает возможность иметь приличный заработок, занять приличное положение в обществе;	43,0	45,7
профессия дает возможность проявлять инициативу и самостоятельность;	11,0	9,0
выбор профессии связан со стремлением учиться в определенном ВУЗе;	11,0	17,0
мой профессиональный выбор не вполне осознан, случаен, профессию я еще не выбрал, сначала надо получить образование.	28,4	25,0

Почти треть, участвовавших в анкетировании выпускников в 2010 году (28,4%) и четверть (25%) в 2011 году не определились с выбором профессии. У молодых людей происходит расхождение понятий «работа» и «профессия», выбор основывается на существующих в обществе стереотипах, что мешает найти себя в мире профессий и создает психологические трудности. Отвечая, что выбирают профессию, пользующуюся спросом на рынке труда, молодые люди по-прежнему выбирают профессии экономиста и юриста. Интересно, что в их числе лишь 8 % - выпускники профильных классов; профессиональное самоопределение выпускников профильных классов на более высоком уровне.

Независимо от обучения в профильном или общеобразовательном классе, 75% старшеклассников 2011 года считают перспективным профильное обучение, так как оно помогает определиться с выбором профессии, поступить в институт, а 20% - из-за соответствия содержания образовательных программ профильного обучения интересным им дисциплинам.

Среди этих же респондентов высок процент старшеклассников, считающих, что в городе у них более

широкие возможности в профессиональном плане, и в связи с этим, после получения профессионального образования 37,8 % выпускников сельских школ не хотят оставаться в селе. Выбирают местом жительства не своего село 11% выпускников, объясняя выбор недостаточно комфортными бытовыми условиями и отсутствием досуга. Интересно, что из общего числа выпускников, выбирающих сельскую местность потенциальным местом жительства, большинство (92%) - учащиеся профильных классов. Почти четверть (24%) школьников делают такой выбор из-за того, что в сельской местности живут родственники, друзья, семья; 5,4% - выбирают профессию, связанную с работой в аграрном секторе; 19% хотели бы остаться в родном селе, если найдут работу.

По результатам исследования можно сделать следующие выводы:

– мотивы выбора профессии характеризуются чаще стремлением удовлетворить свои материальные потребности, чем стремлением приносить пользу семье и обществу, что свидетельствует о недостаточном развитии личностных, гражданских и нравственных качеств;

– сельские школьники не имеют, в должной мере, знаний, необходимых для профессионального самоопределения о самом себе, о потребностях своего региона в специалистах, о возможных путях продолжения своего образования.

В современных условиях на селе преобладают негативные тенденции, такие как низкая занятость сельского населения, обесценивание сельскохозяйственного труда, слабые мотивационные механизмы, и, как следствие, деградация трудового потенциала. Существовавшая ранее система подготовки школьников к сельскохозяйственному труду разрушена. Профессионально-образовательный выбор молодежи зачастую определяется стихийными и даже ложными представлениями о востребованности и престижности определенных профессий и специальностей на рынке труда. Такой выбор создает проблемы в трудоустройстве и занятости, увеличивает противоречие

между интересами общества, личности, и работодателей и предпринимательства.

Таким образом, мы приходим к выводу, что процессы социального становления личности происходят в основном спонтанно, а могут регулироваться, хотя бы целенаправленным влиянием на ее развитие социально-педагогической деятельностью. Одним из направлений на пути достижения поставленной цели является внедрение и развитие *профильно-профессионального обучения* в старших классах сельских школ, а также создание гибких форм дополнительного и начального профессионального образования в сельской местности. Формирование личностного потенциала происходит через систему профильно-профессионального обучения, являющуюся элементом непрерывного образования.

В России на государственном уровне задача создания специализированной подготовки в старших классах общеобразовательной школы была поставлена в 2001 году в Концепции модернизации российского образования. В 2002 году Приказом Министра образования РФ №2783 от 18 июля утверждена «Концепция профильного обучения на старшей ступени общего образования».

Наибольшее распространение в стране получила модель внутришкольной профилизации, основанная на том, что школа опирается исключительно на собственные ресурсы. В сетевой организации профильного обучения применяются различные формы ресурсного кооперирования между образовательными учреждениями [93, с.44-45].

В России наряду с моделями, предложенными в Концепции профильного обучения, применяются и смешанные схемы взаимодействия образовательных учреждений [93, С.29-35]. Общая структура моделей представлена на рисунке 3.13. Практика показала, что условием для успешной реализации модели внутришкольной профилизации является наличие в отдельно взятой школе достаточной материально-технической базы и сильного состава учителей.

Главной причиной незначительного распространения сетевых моделей специалисты называют сложность ее внедрения в связи с ведомственной разобщенностью учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования, различиями в оплате труда педагогов общего и профессионального образования, недостаточностью правового обеспечения.

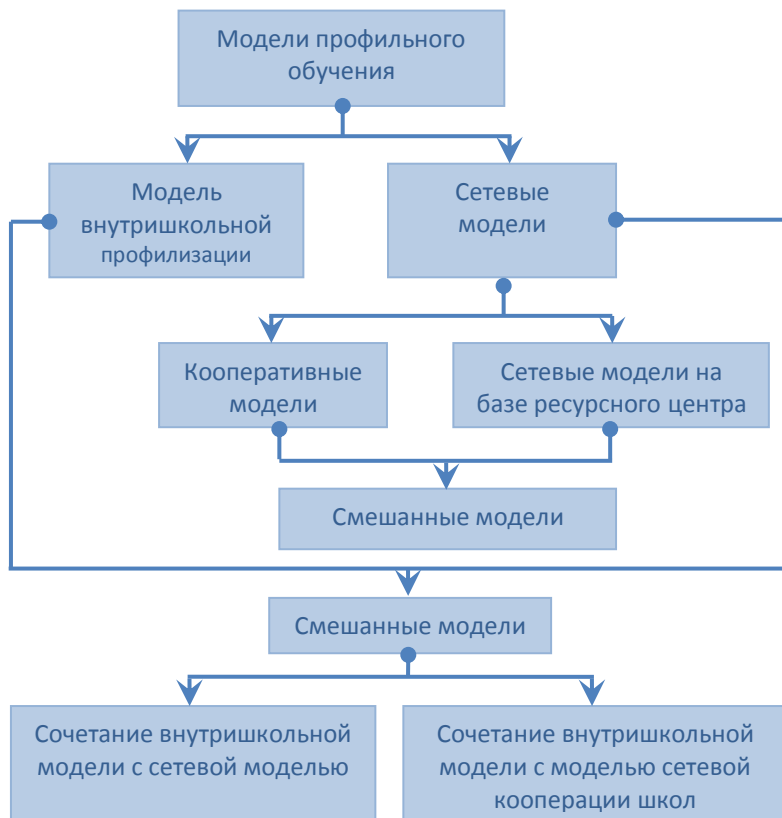


Рисунок 3.13 – Иллюстрация структуры моделей профильного обучения, реализуемых в Российской Федерации

Конечно, все разрабатываемые варианты организации профильного обучения могут быть воплощены в жизнь. Однако нужно уточнить, что в условиях территориального

неравенства регионов, существенных различий в дорожной и транспортной доступности школ, внедрения моделей профильного обучения и информатизации образования, очевидно, что для каждого региона характерен свой «тип школы», своя модель ее развития. Для построения такой модели требуется тщательный анализ образовательной среды региона, а также учет социально-экономических и культурных особенностей жизни в этой местности. Так как только в этом случае модель может быть адаптирована к местным реалиям и обладать организационной, экономической и культурной целесообразностью.

Необходимо отметить, что часто причиной невозможности введения профильного обучения в отдельно взятой сельской школе является, малочисленность школы, просто потому, что это затратно. Например, 78% всех школ Ульяновской области - сельские, но в тоже время в них обучается менее трети всех учащихся региона. Примерно такая же ситуация во всех российских регионах. В сельской местности необходим особый рациональный механизм комплектования профильных классов, который будет способствовать реализации на практике идеи непрерывного образования и преемственности между основной школой и учреждениями начального, среднего и высшего профессионального образования.

Основания для выбора определенной модели реструктуризации или модернизации сельских образовательных учреждений могут быть разными. Очень часто в конкретных регионах для решения разноплановых задач по организации профориентационной работы и обеспечения профильного обучения в селе требуется *оптимизация* имеющихся материально-технических и финансовых ресурсов, создание информационно-методических условий для организации образовательного процесса в условиях старшей профильной школы. Кроме того, существенной проблемой организации профориентационной работы и профилизации старшей школы на селе является недостаток квалифицированных кадров, способных грамотно, в соответствие с обновленными требованиями, реализовать

программу изучения профилирующих и специальных дисциплин. В этом случае, выходом для сельских школ является сетевая кооперация.

Рассматриваются различные варианты сетевой модели профильного обучения. К ним относятся:

– сетевая модель профильного обучения на паритетных началах - сетевая кооперация, в которой взаимодействие между образовательными учреждениями происходит на основе взаимовыгодного обмена ресурсами без выделения лидера;

– ресурсная сетевая модель профильного обучения - объединение общеобразовательных учреждений вокруг наиболее сильного - «ресурсного центра».

Применение таких моделей в конкретном регионе предполагает кооперацию независимых образовательных учреждений, обладающих различными материальными, кадровыми и образовательными ресурсами. Достижение цели определяется ресурсной обеспеченностью педагогического процесса. Во-первых, это использование учебных кабинетов «ресурсных центров», укомплектованных современным оборудованием. Во-вторых, это использование творческого потенциала педагогических кадров всей сети. В структуре данной модели характерно существование «вертикали» - то есть взаимодействия учреждений общего образования с учреждениями среднего и высшего профессионального образования, а также «горизонтالي» - объединения общеобразовательных учреждений в районе. Взаимосвязь школ района с базовой школой («основным ресурсным центром») объясняется необходимостью создания сетевой кооперации для большинства сельских школ при введении профилизации. Сотрудничество школ с учреждениями профессионального образования, то есть наличие «вертикали» в структуре данной модели, создает условия для более эффективного внедрения профильного обучения, чем в школе, дифференциации содержания, форм и методов организации образовательного процесса, расширения возможностей образования по выбору. Предполагается обогатить

образовательный процесс целым рядом качеств, таких как личностная ориентация образования, практическая направленность, разноуровневость, многофункциональность.

Практические пути осуществления учебного процесса в определении транспортных схем доставки учащихся в базовую школу (и техникум), и координации учебных планов образовательных учреждений, входящих в кооперацию, что позволит укомплектовать классы школьниками из разных школ района. Тем самым, обеспечиваются права учащихся, на получение равного с городскими образования.

Важно отметить, что первой задачей ставится разработка программ элективных курсов, учебных проектов, практикумов и исследовательской деятельности учащихся, так как без обновления содержания образования реструктуризация сельских школ не достигнет ставящихся перед современным образованием целей. Далеко не все школы включают в свои учебные планы эти составляющие школьного компонента. Школы могут предложить лишь элективные курсы, которые зачастую заменены базовыми учебными предметами в расширенном объеме. У учащихся должен быть выбор курсов по многим предметам, включая те, которых никогда не было раньше в школе. Именно развитие компетенций - приоритетное направление в модернизации системы образования. Современным студентам сложно устраиваться на работу. Причина не только в недостаточном погружении в практику, но и в крайней оторванности системы образования от реальных потребностей человека в целом. Многие важные моменты формирования личности остаются не затронутыми. Поэтому необходимо внедрение в рамках школьного учебного плана ряда разработок программ по следующим направлениям:

- программы, связанные с развитием конкретных профессиональных навыков;
- программы, связанные с подготовкой поступления в ВУЗ;
- программы, связанные с развитием социализации учащихся.

Разработка программ курсов должна происходить на основе социального заказа, включающего в себя учет

потребностей учащихся и их родителей, учет потребностей системы профобразования и их соответствие потребностям рынка труда. С этой целью на первом этапе необходимо организовать «мониторинг потребностей». Затем разрабатываются модели ключевых компетенций, конкретные программы профессионального, в т.ч. электронного обучения и обучения действием. В реалиях жизни в сельской местности, возможно частично представлять с использованием ИТ (в том числе мультимедийных) такие программы как курс довузовской подготовки, лабораторный практикум удаленного доступа, проектные задания. В этом случае нет необходимости перемещаться в другую школу, достаточно иметь доступ к электронным средствам обучения, разместить всех учащихся в компьютерном помещении и проводить урок по выборным сетевым учебным курсам. Поскольку компьютерная обеспеченность школ регионов в настоящее время достаточно высока (доступ к сети интернет, наличие электронной почты и своего сайта) внедрение дистанционных методов обучения - реальный способ решения проблем, связанных с обеспечением прав сельских школьников на получение качественного образования.

В настоящее время в России получили распространение различные типы коопераций, такие как социокультурные комплексы, ассоциации, товарищества, образовательные консорциумы [93, 96]. Все больше сторонников находит идея создания сельхозпроизводства на базе школы [96, с.87]. Во многих регионах России накоплен опыт успешно функционирующих агрошкол (Белгородская, Ярославская области, Республика Якутия и др.) [96, с. 65, 87, 114, 162,], фермерских хозяйств при школе (Владимирская область), подсобных хозяйств при школе (Республика Башкортостан, Чувашская Республика и др.). В ряде сельских школ, имеющих соответствующие условия, осуществляется профессиональная подготовка по специальностям, востребованным на селе, возрождается работа школьников на учебно-опытных участках [93, с.57-64].

В системе общего образования Ульяновской области функционируют 504 общеобразовательных школ [88]. Для

сельских школ составляет 68% всех школ Ульяновской области (341 из 504), но в тоже время в них обучается менее трети (29%) всех учащихся региона. Профильное обучение реализуется в 64% школ. Из них по модели внутришкольной профилизации работают 87% городских школ и лишь 13% сельских школ. По модели сетевой организации работают 116 городских профильных школ области, и ни одной сельской школы. Это свидетельствует о медленной модернизации образования в сельской местности. Причиной этого является ресурсная в широком смысле этого слова неготовность школ к введению нового содержания и инновационных технологий обучения.

Базой профильного обучения в сельском социуме нашего региона являются сельские лицеи или крупные общеобразовательные школы, расположенные в райцентрах. Профильные классы имеют *предметно-ориентированную* направленность. Это стандартный способ организации профильного обучения, предполагающий углубленное изучение блока предметов и дающий возможность поступления в разные ВУЗы. Наиболее распространенные профили в Ульяновской области: физико-математический, химико-биологический, гуманитарный и социально-экономический.

В регионе не накоплен опыт организации *профессионально-ориентированных* классов, дающих возможность получить начальные профессиональные навыки и попробовать себя в профессии. Между тем, в сельских школах Ульяновской области одним из вариантов построения профильного обучения должна стать организация сельскохозяйственных, агротехнологических классов и агрошкол. Школы сельскохозяйственного профиля по применяемым педагогическим технологиям не отличаются от иного типа профилирования, но именно такая направленность имеет самую высокую практикоориентированность для села. Подготовка нового поколения аграриев, специалистов разного уровня, должна начинаться с формирования «сельскохозяйственной грамотности». Именно в школе необходимо формировать широкий спектр компетенций,

появление трудовой мотивации, восстановление имиджа сельскохозяйственных профессий. Потенциально только выпускники сельских школ, знающие сельскохозяйственный труд, любящие землю, село могут обеспечить воспроизводство кадров в сельском хозяйстве. Прежде чем ожидать от нынешних школьников стремления «поднимать село» нужно научить каждого выпускника сельской школы как стать грамотным землепользователем, воспитать желание «жить на земле». В настоящее время большинство старшеклассников сельских школ не владеют самыми минимальными знаниями по сельскому хозяйству. Миссией агрошколы не должна быть только ориентация на сельскохозяйственные профессии. Главное, в том, чтоб дать детям реальный инструмент формирования собственных жизненных планов. Хорошо, если они применят его, работая в агропромышленном комплексе, но не менее важно, если выпускник агрошколы научится работать с документами, просчитывать свои шаги в бизнесе, поймет разницу между желаемым, возможным и востребованным, и самое главное, получит осознанную мотивацию к труду независимо от сферы ее применения.

Необходимость интеграции естественнонаучного и гуманитарного знания с возможностью практического применения этих знаний и получения необходимого опыта самостоятельного труда при формировании сельскохозяйственной культуры учащихся должно пронизывать практически все компоненты учебно-воспитательного процесса в сельской школе: содержание, организационную структуру деятельности, средства обучения и педагогические технологии и т.д. Это обусловлено целостностью и интегративностью самой системы образования, единством обучения и воспитания, где структура, содержание, управление, технологии, методы и методики выступают единым комплексом мер, которые при наличии соответствующей образовательно-воспитательной среды позволят успешно развивать основы сельскохозяйственной культуры учащихся.

Для решения задач подготовки молодежи к труду как важнейшего этапа формирования трудового потенциала необходимы:

1) Создание Федеральной целевой программы развития инфраструктуры профильно-профессиональной подготовки:

а) активизация взаимодействия сельской школы, сельскохозяйственных ВУЗов и сельскохозяйственных предприятий для решения задач кадрового и ресурсного обеспечения при создании сельскохозяйственного профиля;

б) взаимодействие сельской школы, сельскохозяйственных ВУЗов и сельскохозяйственных предприятий для реализации начальной профессиональной подготовки сельских школьников;

в) внедрение и использование новых форм и технологий обучения, в том числе дистанционное обучение, очно-заочное обучение.

2) Анализ образовательной, социально-экономической и культурной среды региона при создании модели школы, так как только в этом случае она сможет обладать организационной, экономической и культурной целесообразностью.

3) Систематизация и распространение опыта инновационных сельских школ.

4) Технологическое и материальное-техническое обеспечение образовательной области «Технология».

5) Создание привлекательного образа труженика села посредством конкурсов, в том числе посвященных истории сельского хозяйства и его деятелей, грантов, выставок достижений, рекламы в средствах массовой информации и т.д. при государственной поддержке и инициативе.

6) Обновление нормативной базы трудовой подготовки школьников: положений о пришкольном участке, ученической производственной бригаде, агрошколе, подсобном фермерском хозяйстве, школьном лесничестве, профильном (агротехнологическом или сельскохозяйственном) классе.

7) Разработка методического обеспечения, программ элективных курсов, учебных проектов, практикумов и исследовательской деятельности учащихся.

Систематизация разнообразной образовательной практики профильного обучения и выявление ключевых условий эффективности его введения позволит успешно реализовать профильное обучение в сельских районах, что способствует повышению конкурентоспособности выпускников сельских школ на региональном рынке учебных и трудовых вакансий.

Таким образом, в качестве основной задачи региональной кадровой политики в аграрной сфере мы выделяем создание *инфраструктуры взаимодействия рынков труда и образовательных услуг*, поскольку развитие кадрового потенциала аграрного сектора экономики региона, может быть обеспечено только посредством комплексного подхода с участием органов государственной власти, предпринимателей и научно-педагогического профессионального сообщества. Повышение качества человеческих ресурсов возможно *посредством непрерывного образования, с четкой задачей профилирования и формирования структуры ожиданий своей профессиональной карьеры и личностного развития у подрастающего поколения.*

Кроме того необходимо развитие самого аграрного сектора экономики, то есть дальнейшее повышение производительности труда, в том числе за счет повышения фондовооруженности работников функционирующих сельскохозяйственных организаций, а также развитие малого и среднего бизнеса *при целенаправленной организационно-административной и правовой поддержке всех инициатив органами государственного управления.*

Заключение

Подъем аграрной экономики региона, ориентированный на устойчивый рост уровня жизни населения, невозможен без создания эффективного механизма управления развитием его кадрового потенциала, научной проработки методов кадрового обеспечения отрасли, а также без понимания необходимости консолидации усилий всего общества: учреждений образования, бизнеса, государства, общественных организаций и населения.

Результаты исследований в области развития кадрового потенциала сельского хозяйства Ульяновской области в условиях кризиса дают основания для следующих научных и практических выводов:

1) *Кадровый потенциал* понимается как трудовой потенциал, опосредованный рынком труда по отношению к конкретной сфере деятельности, отрасли или предприятию. Кадры и трудовые ресурсы являются носителями соответствующих потенциалов.

На основе анализа научных мнений, нами уточнены основные компоненты *личностного потенциала* человека: психофизиологический, интеллектуальный, адаптационный, мотивационный, культурно-нравственный, социальный и квалификационный.

Все характеристики личностного потенциала, имеющиеся с рождения или приобретенные, образуют в совокупности возможности личности осуществлять эффективную трудовую деятельность. Актуализация личностных потенциалов членов общества в их социально-трудовых отношениях задает границы *трудового потенциала общества*. Личностный потенциал является ядром трудового потенциала, который в свою очередь, является частью человеческого потенциала.

Основное отличие категории «трудовой потенциал» от понятия человеческого потенциала – его реализация только в сфере общественного производства.

Инвестирование в человеческое развитие представляет собой расширение человеческих возможностей путем обучения, воспитания, создания условий, способствующих

укреплению здоровья, самореализации личности, повышению ее жизнеспособности, а также посредством приобретения жизненного, в том числе профессионального опыта. *Особая роль в формировании личностного потенциала отведена образованию.* Образование - это еще и сфера повышения уровня культуры, в этом его стратегическое преимущество, которое предполагает формирование значимых в длительной перспективе ценностей.

2) Учитывая различные авторские подходы, к факторам *кадрового потенциала*, относим следующие группы факторов: демографические, социальные, экономические, политические и правовые. Классифицируем факторы как внешние и внутренние по отношению к работнику, объективные и субъективные.

3) Механизм реализации кадрового обеспечения аграрного сектора экономики области предполагает объединение усилий государства, бизнес-структур, учреждений образования и самих работников в решении триединой задачи: формирование конкурентоспособности специалистов–аграриев, повышение их востребованности на производстве за счет целесообразной профессиональной подготовки, и закрепление специалистов в сельской местности.

4) Тенденции аграрного рынка труда в Ульяновской области таковы:

во-первых, небольшой рост доли занятых в материальном, в том числе в сельскохозяйственном, производстве после длительного снижения численности занятых в этом секторе; наименьшую долю в структуре занятости за исследуемый период сельское хозяйство имело в 2008-2009 году, то есть во время последнего финансово-экономического кризиса в мире и России;

во-вторых, несмотря на рост занятости в сельском хозяйстве, среднегодовая численность работников сельскохозяйственных организаций региона в исследуемом периоде стабильно снижается, при этом происходит переток рабочей силы в личные подсобные хозяйства населения;

в-третьих, за исследуемый период сохраняется проблема неэффективной занятости, о чем свидетельствует низкий уровень заработной платы при невысоком уровне безработицы;

в-четвертых, главными причинами сельской безработицы являются обесценивание труда, ограниченность сфер предложения труда, а также низкая конкурентоспособность и мобильность рабочей силы;

в-пятых, низкие показатели по приобретению сельскохозяйственной техники в регионе и в России свидетельствуют о медленной модернизации и диверсификации производства; необходимость повышения фондовооруженности предприятий объясняется ее влиянием на производительность труда и получение прибыли;

в-шестых, при анализе социально-экономических показателей развития сельской местности региона учитывается влияние кризиса и государственная поддержка аграрного сектора экономики.

5) Демографическая ситуация в Ульяновской области является типичной для страны в целом и Приволжского федерального округа в частности. В период с 2005 по 2011 год численность населения Ульяновской области сократилась на 4,5%.

Среди неблагоприятных тенденций, которые заметно осложняют демографическую ситуацию на достаточно отдаленную перспективу, являются сокращения веса «рабочих» возрастов.

Общий коэффициент демографической нагрузки, особенно в сельской местности нашего региона, характеризуется уменьшением нагрузки детьми и увеличением нагрузки населением пенсионного возраста.

Обращает на себя внимание рост рождаемости сельского населения, как в абсолютном, так и в относительном выражении, который, однако, не покрывает потерь, связанных с высокой смертностью населения и небольшой продолжительностью жизни.

б) Ульяновская область относится к регионам со средними общими показателями деятельности системы профессионального образования.

Анализ рынка образовательных услуг Ульяновской области выявляет устойчивый интерес на экономико-управленческие и гуманитарные специальности. Некоторое снижение цифр приема на эти специальности объясняется уменьшением количества бюджетных мест в ВУЗах и ССУЗах, а также общей демографической ситуацией.

Численность обучающихся ВУЗов по УГС «Экономика и управление» составляет на начало 2011-2012 учебного года 38,7% общей численности студентов, против 39% в 2005-2006 году, то есть доля обучающихся по этому направлению не претерпевает значительных изменений. Следующим по численности является УГС «Гуманитарные науки», составляющая 10,9%, «Образование и педагогика» - 9,8% и «Сельское и рыбное хозяйство» - 7,8%.

В системе СПО Ульяновской области за исследуемый период произошли изменения в структуре специальностей, появились новые направления, которые вошли в десятку крупнейших УГС. Лидером в системе СПО также является УГС «Экономика и управление», ее доля в общем объеме студентов ССУЗов области составляет на начало 2011-2012 года 18,2%, но по сравнению с 2005 годом произошло сокращение численности студентов этой группы на 11,5%.

Анализ количественного соответствия объемов подготовки рабочих в системе НПО области профессионально-отраслевой структуре экономики региона позволяет отметить, что выпуск системы НПО составляет 65% от заявленной предприятиями области потребности в квалифицированных рабочих.

В области имеет место некоторая стихийность в распределении приема в учреждения профессионального образования, игнорирование реальных потребностей в трудовых ресурсах определенного профиля, что приводит к диспропорции в соотношении между количеством обучающихся профессиям и специальностям в учреждениях

начального, среднего и высшего профессионального образования.

7) Изучение качественных характеристик работников сельскохозяйственных организаций, таких как уровень образования работников, руководителей и специалистов, стаж работы руководителей и специалистов, позволяет отметить недостатки в структуре и качестве кадров.

8) Регулирование государством рынка труда в условиях кризиса должно заключаться в применении эффективных экономических, финансовых, институциональных и т.д. рычагов, поскольку все рынки взаимосвязаны между собой, регулирование на товарных рынках влияет на рынок труда и социально-трудовые отношения. Изучены государственные антикризисные меры 2008-2012. Изучение документов федерального и регионального уровней, имеющих отношение к кадровой политике на селе, позволяет выделить ряд законодательных актов, действующих регионах и сформулировать задачи для кадрового обеспечения АПК.

9) Анализ влияния различных факторов на уровень производительности труда показывает, что наибольшее влияние на результативный показатель оказывает фондовооруженность работников и среднемесячная оплата труда.

Исследование показателей производительности труда и обеспеченности производства сельскохозяйственных предприятий области трудовыми ресурсами показывает, что в сельском хозяйстве области наблюдается сокращение численности работников при увеличении их годовой занятости, при этом по всем показателям происходит увеличение уровня производительности труда.

10) Анализ влияния факторов регионального рынка труда и образования показывает, что на численность приема в УГСХА наибольшее влияние оказывает численность выпускников сельских школ, число сельскохозяйственных предприятий и отношение средней заработной платы в аграрном секторе к средней в экономике области. Применение данной экономико-математической модели на практике

позволяет рассчитывать численность студентов, на которую может рассчитывать УГСХА.

Исследование среди работодателей с целью выявления требований к качеству формирования у выпускников компетенций, востребованных на рынке труда, служит для последующей ориентации профессиональной подготовки на запросы рынка труда и построения моделей конкурентоспособного специалиста.

Исследование среди студентов УГСХА показывает уровень обоснованности профессионального выбора и самооценки собственной конкурентоспособности будущими молодыми специалистами.

Стратегической целью профессионального образования выдвигается получение конкурентоспособного специалиста посредством эффективности образовательных программ, которая может быть достигнута через решение множества задач, решаемых ВУЗом. SWOT-анализ предлагаемого проекта инновационного развития инфраструктуры аграрного ВУЗа, позволяет обратить внимание на ряд сильных и слабых сторон, внешних и внутренних по отношению к ВУЗу, способных оказать влияние на реализацию проекта.

11) Повышение качества человеческих ресурсов возможно только *посредством непрерывного образования*, с четкой задачей профилирования и формирования структуры ожиданий своей профессиональной карьеры и личностного развития у подрастающего поколения.

Проведено исследование основных ожиданий и установок школьников сельских школ области, связанных с получением профессионального образования.

Систематизация разнообразной образовательной практики профильного обучения и выявление ключевых условий эффективности его введения заявлена как основа реализации профильного обучения в сельских районах, что необходимо для повышения конкурентоспособности выпускников сельских школ на региональном рынке учебных и трудовых вакансий.

Список использованных источников

1. Абалкин Л.И. Аграрная трагедия России // Вопросы экономики. 2009. №9. С. 4-14.
2. Аганбегян А.Г. Кризис; беда и шанс для России. М. : АСТ : Астрель, 2009. 288 с.
3. Аганбегян А.Г. Экономика России на распутье... Выбор посткризисного пространства. М. : АСТ : Астрель, 2010. 384 с.
4. Айвазян С.А., Мхитарян В.С. Статистика и основы эконометрики. М. : ЮНИТИ, 1998.
5. Алаязова В.С. и др. Личностный потенциал работника: проблемы формирования и развития / Отв. ред. : В.Г.Нестеров, Л.И.Иванько. М. : Наука, 1987.
6. Андреев В.И. Конкурентология. Учебный курс для творческого развития конкурентоспособности. Казань: ЦИТ, 2004. 268 с.
7. Анисимов Ю.П., Усачева И.В. Экономический рост производства на основе инноваций: монография / под науч. ред. Ю.П. Анисимова. Воронеж : ИММиФ, 2008. 220 с.
8. Андрюнин А.В., Коровкин А.Г. Взаимодействие региональных рынков труда: опыт анализа и прогнозирования движения населения и рабочей силы//Проблемы прогнозирования. 2001. №2.
9. Аношкина В.Л., Резванов С.В. Образование. Инновация. Будущее (методологические и социокультурные проблемы). Ростов н/Д : Изд-во РО ИПК и ПРО, 2001.
10. Антосенков Е.Г. От обслуживания безработицы – к активной государственной политике занятости // ЭКО. 1999. №2. С. 123–125.
11. Аляксин Б.С. Управление рынком труда в АПК : Учеб. Пособие / ФГОУ ДПОС РАКО. М., 2004.
12. Архипов А.И., Карпухин Д.Н., Кокин Ю.П. Экономика труда: учебник. М. : Экономика, 2009. 559 с.
13. Базелер У., Сабов З. Хайнрих Й., Кох В. Основы экономической теории: принципы, проблемы, политика. Германский опыт и российский путь. СПб. : Питер, 2000.

14.Безносков С.П. практикум по социально-экономическому тренингу/ Волков И.П., Воронина О.В. и др.; под ред. Б.Д.Парыгина. СПб., 2000. 352 с.

15.Белоусов Р. А. Экономическая история России: XX век. Кн. III: Тяжелые годы роста и обновления. М. : ИздАТ, 2002.

16. Боголюбов С.А. Новый федеральный закон в аграрной сфере / С.Боголюбов // Хозяйство и право. 2007г. №5. С.3-9.

17.Богдановский В. Социально-трудовой потенциал: Методология и опыт исследования // Экономические проблемы стабилизации и развития АПК России; Матер, научн.-практ. конф. М. : ВНИЭТУСХ, 1995.

18.Богдановский В. О методологии исследования мотивации аграрного труда. Аграрная экономическая наука на рубеже веков: методология, традиции, перспективы развития. Никоновские чтения. М. : РАСХН, 1999.

19.Бушмарин Н.В. Аномалии российского рынка труда // Мировая экономика и международные отношения .1998.№2. С.91-100.

20.Бюджетный кодекс РФ: по состоянию на 15 фев.2008 г. М. : Проспект, 2008. 256 с.

21.Вальрас Л. Элементы чистой политической экономии или Теория общественного богатства. М. : Изограф, 2000. 448 с.

22.Валентей С.Д. Нестеров Л.И. Человеческий потенциал: новые измерители и новые ориентиры. М., 1998.

23.Валовой Д.В., Рофе А.И., Барков С.А. и др. Экономика и рынок труда России: монография / под ред. Н.Н. Гриценко и др. М. : АТИСО, 2009. 269 с.

24.Владиславлев А.П. Система непрерывного образования – состояние и перспективы // Социально–философские проблемы современного образования. М. 1996.

25.Винослав Ю. Региональные аспекты мобильности трудовых ресурсов // Российский экономический журнал. 1997.№10.С.26–31.

26. Волгин Н.А. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учебник. М.: РАГС, 2010. 368 с.

27. Волкова Н., Федотова М. Влияние демографических процессов на трудовой потенциал села // Экономика сел. хоз-ва. 1998. №3.

28. Волосский А. Мотивация и стимуляция труда. М. : Техносфера, 2007. 496 с.

29. Всемирный доклад ЮНЕСКО в 2005 году «К обществу знания». URL: <http://www.unesco.org/ru/worldreport> (дата обращения 20.05.2011).

30. Выступление Министра А.В. Чепухина на Первом региональном Конгрессе сельских территорий «О перспективах развития сельских территорий Ульяновской области» 24.10.2011г. URL : <http://www.agro-ul.ru/> (дата обращения 10.02.2012)

31. Высшие учебные заведения Ульяновской области на начало 2010/2011 учебного года. Стат. бюллетень. Ул. 2010. 41 с.

32. Галиахметов Р.А., Олимских Н.И. К вопросу о категориях «трудовые ресурсы» и «трудоспособное население» // Изв. Акад. труда и занятости. 1999. №1-2.

33. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов. М. : Норма : Инфра-М, 2007. 448 с.

34. Гильтман М.А. Влияние ценностей наемных работников на формирование человеческого капитала // Известия Междунар. Ин-та финансов, управления и бизнеса: Ежегод. науч. сб. Вып.4. Тюмень : Изд-во Тюменского гос. Ун-та, 2007. С.336–341.

35. Гильтман М.А. К вопросу методологии теории человеческого капитала/ Проблемы современной экономики. 2009. №2 (30). URL : www/m-economy.ru (дата обращения 20.03.2010).

36. Гойло В.С. Современные буржуазные теории воспроизводства рабочей силы: Критический очерк. М. : Наука, 1975. 231 с.

37. Гордеев А.В. Пути выхода из кризиса // Пробл. агропром. комплекса России. М : ГНУ Информагротех, 2000.

38.Гуртов Е.А.Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской федерации. М. : Техносфера, 2006. 680 с.

39.Гуськова И.В. Трансформация рынка труда России: монография. Н.Новгород : НИМБ, 2010. 288 с.

40.Гуськова И.В., Краснов М.А. Рынок труда и высшее профессиональное образование. СПб. : Экономика и управление. 2009. №2. С.51-54.

41.Даринский А. В. Непрерывное образование // Сов. педагогика. 1975. №1.

42.Долгушкин Н.К. Кадровое обеспечение АПК: проблемы и пути их решения //Пробл. агропром. комплекса России. М. : ГНУ Информагро-тех. 2000.

43.Долгушкин Н.К. Основные направления кадровой политики в АПК //АПК : экономика, управление. 1999. №10.

44.Долгушкин Н.К. Формирование кадрового потенциала сельского хозяйства (вопросы теории и практики). М. : Росинформагротех, 2001.

45.Долгушкин Н.К., Чураков В.Я. Демографический потенциал российского села: (Науч.-метод, основы и опыт прогноза). М. : ГНУ Информагротех, 2000.

46.Ершов С.А. Мировые тенденции на рынке труда и проблемы его формирования в России// Общество и экономика. 2001.№7-8.

47.Зайцев Т.Т. О четкости формулировок ряда определений в области трудовых ресурсов и кадров// Управление трудовыми ресурсами на современном этапе. Л. : ЛФЭИ, 1985.

48.Забродин Ю. На весах экономики – человеческие ресурсы // Человек и труд. 1997. № 8.

49.Закон Самарской области от 9 февраля 2005 года № 28-ГД : О государственной поддержке кадрового потенциала агропромышленного комплекса Самарской области (с изменениями от 9 ноября 2006 г., 10 мая. 10 ноября 2007 г., 7 апреля 2008 г.) // Волжская коммуна. 11.02.2005.

50.Закон Нижегородской области от 23 октября 2008 года № 149-З : О мерах государственной поддержки кадрового

потенциала агропромышленного комплекса Нижегородской области // Нижегородские новости. 15.11.2008. № 214(4106).

51.Заславская Т.И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // Общественные науки и современность. 2005. №4. URL : gallery/economicus.ru (дата обращения 10.10.2009)

52.Заславская Т.И. Творческая активность масс: социальные резервы роста//ЭКО. 1996. № 3.

53.Звонников В.И. Измерение и качество образования. М. : Логос, 2006. 312 с.

54.Золотогоров В.Г. Экономика: Энциклопедический словарь. Минск : Интерпрессервис, 2003.

55.Каз М. Мотивация труда: трансформация структуры теоретико-методологического знания и когнитивно-ценностный подход // Вопросы экономики. 2005. №12. С.82-92

56.Калашникова Н.Г., Жаркова Е.Н. Профильное обучение в сельской школе. Барнаул-М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2008.

57.Капелюшников Р.И. Экономический подход Гари Беккера к человеческому поведению // Экономика, политика, идеология. 1993. №11. URL : gallery/ economicus.ru (дата обращения 15.12.2009).

58.Капелюшников Р.И. Современная буржуазная концепция формирования рабочей силы (критический анализ). М. : Наука, 1981.

59.Капелюшников Р.И. Спрос на труд и квалификацию в промышленности: между дефицитом и избытком // Экономический журнал ВШЭ. 2007.Т. 11. №2.

60.Капелюшников Р.И. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика // Вопросы экономик. 2006. №10.

61.Карташов С.А. Занятость и безработица: Методология и механизм государственного регулирования (на примере крупного города). Дисс. на соискание ученой степени д.э.н. / Росс. экон. акад. им. Плеханова. М., 1998. 390 с.

62.Кауфман И.Ю. Совершенствование регулирования социально-трудовых отношений как фактор повышения

конкурентоспособности предприятия: автореф. Канд. Экон. Наук. М. : ВШЭ, 2008. 28 с.

63. Кашепов А.В., Сулакшин С.С., Молчинов А.С. Рынок труда: проблемы и решения: Монография. М. : Научный эксперт, 2008. 232 с.

64. Кейнс Д.М. Общая теория занятости, процента и денег: Пер. с англ. М. : Прогресс, 1994. 494 с. URL : ek-lit.narod.ru/keynsod.htm (дата обращения 15.10.2009)

65. Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А. Управление трудовыми ресурсами. М. : Инфра-М, 2009. 284 с.

66. Козлов А.В. Система управления качеством кадрового потенциала сельского хозяйства / ФГОУ РосАКО АПК. М., 2004.

67. Колесникова О.А., Донецкий А.М., Зайцева О.А. Управление трудовыми ресурсами: учебник. Воронеж : ИММиФ, 2008. 296 с.

68. Концепция информатизации сферы образования Российской Федерации // Проблемы информатизации высшей школы. 1998. № 3-4. 322 с.

69. Копылова С.А. Здоровье сберегающее образование в вузе как фактор конкурентоспособности будущих специалистов // Гарантии качества профессионального образования. Тез. докладов межд. Науч.-практ. конф. Барнаул, 2010.

70. Костаков В. Миграция: беда или благо? // Экономист. 2000. №2.

71. Котляр А.Э. О понятии рынка труда // Вопр. Экономики. 1998, №1.

72. Котляр А.Э. Формирование и использование трудового потенциала // Вопр. экономики. 1987. №9.

73. Кранов А.В. Проблемы регулирования социально-трудовых отношений в экономике сельского хозяйства. М. : ФГОУ ВПО РГАУ им. К.А.Тимирязева, 2007. 303 с.

74. Краснов А.В., Рак Н.Г. Кадровый потенциал и повышение эффективности производства (теория и практика) / «Центр инновационных технологий». Казань, 2004.

75.Лапин А.Е. Методология оценки кадрового потенциала в региональной экономике: Монография. Самара : Изд-во Самар.гос.экон.акад., 2003. 480 с.

76.Личностный потенциал работника: проблемы формирования и развития / Под ред. Нестерова В.Т. М. : Наука, 1987.

77.Макинтайр Р. Социальная политика в странах с переходной экономикой в аспекте развития человеческих ресурсов//Проблемы прогнозирования. 2002. №2.

78.Маркс К. Энгельс Ф. Сочинения. Архив. Т.4. – М. : Политиздат,1935.

79.Маршалл А. Принципы экономической науки. Т.П.М. : Прогресс, 1993. URL : ek-lit.narod.ru/marsod.htm (дата обращения 15.10.2009).

80.Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Под ред. П.В. Шеметова. М. : ИНФРА -М. : Новосибирск : НГАЭиУ, 2000.

81.312 с.

82.Механизм формирования кластера аграрного образования в регионе / В.Ф.Стукач, А. Клименко, Л. Сычевская // Экономика сел. хоз-ва России. 2010. № 12. С. 17-24.

83.Мировой финансовый кризис и его влияние на Россию. // Вопросы экономики. 2009. №1. С. 9-27.

84.Москалев М.В., Стрельцов В.Я., Новиков В.Г. Формирование и регулирование рынка труда и трудового потенциала в условиях реформирования аграрной сферы экономики / ФГОУ РосАКО АПК. М., 2002.

85.Наумова Т.Б. Дополнительное профессиональное образование в системе непрерывного образования // Компетентность. 2009. №5. С. 10-16.

86.Новиков В.Г. Исследование системы кадрового обеспечения АПК / В.Новиков, В.Стрельцов // Аграрная наука. 2004. №10. С.9-10.

87.Национальный доклад «О ходе и реализации государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции,

сырья и продовольствия на 2008-2012 годы». URL : www.komitet2-20.km.duma.gov.ru (дата обращения 20.08.2012)

88.Нуриев Н.К. Оценка уровня конкурентоспособности специалиста.// Высшее образование в России. 2005. №12. С.109-113.

89.Общеобразовательные учреждения Ульяновской области, 2010: Стат. сб. Ул., 2011. 64 с. URL : <http://uln.gks.ru> (дата обращения 20.07.2011)

90.Оценка антикризисных мер по поддержке реального сектора российской экономики/ Вопросы экономики. 2009. №5. С.21-46.

91.Панкратов А.С. Трудовой потенциал в системе управления производством. М. : изд-во МГУ, 1983.

92.Панков Б.П. Занятость и рынок труда на селе // Пробл. агропром. комплекса России. М. : ГНУ Информагротех, 2000.

93.Петти В., Смит А., Рикардо Д., Кейнс Дж. М., Фридмен М. Классика экономической мысли. Соч. М. : ЭКСМО-Пресс, 2000. URL : ek-lit.narod.ru/pettsod.htm (дата обращения 15.10.2009).

94.Постнова М.В., Корнилин А.Р. и др. Рекомендации по организации и взаимодействию аграрных вузов России с профильными классами общеобразовательных школ. Ульяновск, 2009. 143 с.

95.Практикум по социально экономическому тренингу/ под ред. Б.Д. Парыгина. СПб., 2000.

96. Проблемы повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов: материалы межрегиональной НПК. Бийск, 2002.

97. Профессиональная ориентация и довузовская подготовка в сельскохозяйственных ВУЗах и сельских школах, под ред. В.Г.Лошакова. М. : «ООО Столичная типография», 2008.

98.Распоряжение правительства РФ. Концепция Федеральной целевой программы развития образования РФ на 2006-2010 годы: от 3 сентября 2005 г. № 1340-р.

99.Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: экономическая теория труда/ Сер. Высшее образование. М.:ИНФРА-М, 2000.

100. Римашевская Н.М. Человек и реформы: секреты выживания. М. : РИЦИСЭПН, 2003. 392 с.
101. Роль и место сельского хозяйства в экономике региона, совершенствование структуры АПК / В. Ф. Стукач // Материалы региональной научно–практической конференции «Роль и место агропромышленного комплекса в увеличении валового внутреннего продукта Омской области» / Правительство Ом. обл. Омск, 2005. С. 12-36.
102. Российская Федерация. Законы. Об образовании: [федер. закон: принят ГД РФ 10 июля 1992 №3266-1]: (в ред. От 01.12.2007 № 307-ФЗ, от 01.12.2007 №308-ФЗ, от 01.12.2007 №313-ФЗ).
103. Российская Федерация. Законы. Об основах государственной службы занятости РФ : [федер. закон: принят ГД РФ 31 июля 1995 №119-ФЗ](ред. От 18.02.99) // Российская газета. 1995. 3 авг. №149.
104. Российский статистический ежегодник: стат. сборник. М. : Росстат, 2003(2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010).
105. Российской Федерации. Законы. О занятости населения в Российской Федерации: [федер. закон: принят ГД РФ 19 апр. 1991 № 1032-1]: (ред. от 27 дек. 2009).
106. Рофе А.И. Экономика труда: учебник. М. : Кнорус, 2010. 400с.
107. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: учеб. пособие /Под ред. А.И. Рофе. М. : Издательство «МИК», 1997.
108. Рофе А. О содержании понятий «трудовые ресурсы» и «рабочая сила» // Человек и труд. 1997. №3.
109. Ржаницина Л. Социальный и гендерный анализ проекта трехлетнего федерального бюджета // Человек и труд. 2007. №6. С.38.
110. Самуэльсон П. Экономика. М.:МГП «Алгон» : ВНИИСИ, 1992.
111. Семенов А. Методика выбора отраслей для создания прямых и сопряженных рабочих мест // Экономист. 2000. № 5.
112. Скаржинский М.И. Трудовой потенциал как экономическая категория// Трудовой потенциал социального общества. Ярославль. 1986.

113. Скок Г.Б. К проблеме качества образования// Качество образования: концепции, проблемы оценки, управления. Ч.1. Тез. Всерос. науч.-метод. конф. Новороссийск, 1998.

114. Социальная защита населения. Российско-канадский проект / под ред. Н.М.Римашевской. М. : РИЦ ИСЭПН, 2002. 288 с.

115. Социально-экономические показатели муниципальных районов и городских округов Ульяновской области в 2010 году. Стат. сб. Ул. 2011. 275 с.

116. Социально-экономические показатели муниципальных районов и городских округов Ульяновской области в 2011 году. Стат. сб. Ул. 2012. 275 с.

117. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Третьей Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (25 - 26 октября 2006 г.). Кн. I. Петрозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2006. 260 с. URL : <http://labourmarket.ru/analytics/> (дата обращения 10.09.2010)

118. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Четвертой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (31 октября -1 ноября 2007г.). Кн. I. Петрозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2007. 464 с. URL : <http://labourmarket.ru/analytics/> (дата обращения 10.09.2010)

119. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Пятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (22-23 октября 2008г.). Кн. II. Петрозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2008. 412 с. URL : <http://labourmarket.ru/analytics/> (дата обращения 10.09.2010)

120. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Шестой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (28-29 октября 2009г.). Кн. II. Петрозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2009. 412 с. URL : <http://labourmarket.ru/analytics/> (дата обращения 10.09.2010)

121. Статистический ежегодник. Ульяновская область, 2010 : Стат.сб. Ул., 2010. 396 с.

122. Статистический ежегодник. Ульяновская область, 2009 : Стат.сб. Ул., 2009. 460 с.
123. Средние специальные учебные заведения Ульяновской области на начало 2010/2011 учебного года. Стат.бюллетень. Ул. 2010. 44 с.
124. Струмилин С.Г. Наши трудовые ресурсы и перспективы хозяйственного строительства. М. : Наука, 1982.
125. Стратегия включения репродуктивного труда в экономику России: монография / под ред. Ильшева А.М., Лаврентьевой И.В. М. : Финансы и кредит, 2005. 368 с.
126. Стратегическое управление: регион, город. Предприятие / под ред. Д.С.Львова, А.Г. Гранберга, А.П.Егоршина; ООИ РАН, НИМБ. 2-е изд., доп. М. : Экономика, 2005. 605 с.
127. Стукач В. Ф. Конкурентоспособность специалистов сельского хозяйства : монография / В. Ф. Стукач, А. М. Тетерева. Омск : Изд-во ОмГАУ, 2008. 181с.
128. Стукач В. Ф. Инновационная инфраструктура регионального АПК : учеб. пособие / В. Ф. Стукач, Е. М. Помогаев, А. В. Клименко. Омск : Изд-во ОмГАУ, 2007. 172 с.
129. Тезисы доклада Министра сельского хозяйства Ульяновской области А.В.Чепухина на конференции Ассоциации крестьянских (фермерских) хозяйств и сельскохозяйственных кооперативов Ульяновской области по вопросу «О мерах государственной поддержки сельхозтоваропроизводителей». URL : <http://www.agro-ul.ru/> (дата обращения 10.09.2012).
130. Теория вероятностей и математическая статистика / под ред. В.А. Колемаева. М. : Высшая школа.1991.
131. Тишков В.А. Кризис понимания России. М. : Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж : НПО «МОДЭК», 2006. 32 с.
132. Тощенко Ж.Т. Социология труда: учебник. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2009. 424 с.
133. Труд и занятость в Ульяновской области. Стат. сб. Ул. 2010.

134. Трудовой кодекс РФ: [принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г. № 197-ФЗ] : М. : ВИРЭМ, 2002. 192 с.

135. Тугускина Т.Н. Формирование кадрового потенциала в условиях реструктуризации предприятия: автореф. Канд. Экон. Наук. Пенза : Изд-во Пензенского государственного университета, 2003. 21 с.

136. Указ Президента Чувашской Республики от 17 февраля 2005 г. № 15: О дополнительном государственном содействии селу в обеспечении руководящими кадрами для работы в производственной сфере // СПС Консультант Плюс.

137. Управление в высшей школе: опыт, тенденции, перспективы / рук. авт. коллектива В.М.Филиппов. М. : Логос, 2006. 488 с.

138. Филатова Л.О. Компетентостный подход к построению содержания обучения как фактор развития школьного и вузовского образования // Дополнительное образование. 2005. №7. С.9-11.

139. Фридмен М. Избранные труды: реферат. М. : АН СССР, 1989.

140. Фролов И.В. Профильное обучение в сельской школе: Монография / НГПУ – Н.Новгород : НГПУ, 2006. 297 с.

141. Фромм Э. Анатомия человеческой деятельности, М. : АСТ, 2004. 621 с.

142. Хайек Ф.А. Использование знаний в обществе. М. : Изограф, 2000.

143. Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода / Под ред. И.Т.Фролова. М., 1999.

144. Человеческий потенциал России: интеллектуальное, социальное, культурное измерение. М., 2002. 265 с.

145. Шайтан Б., Бухтияров И. и др. Концепция кадрового обеспечения АПК в условиях становления и функционирования рыночной экономики. М. : АМБ МСХ РФ. 1993.

146. Шалашова Т. Социальные проблемы развития села в условиях многоукладной экономики. СПб. Пушкин, 1993.

147. Экономическая политика 2009 года: между кризисом и модернизацией // Вопросы экономики. 2010. №2.

148. Экономически значимые региональные программы. URL : www.mcx.ru/ (дата обращения 20.08.2011).

149. Эренберг Р. Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика : Пер. с англ. М., 1996.

150. Эрнштейн Л.Б. Запретная теория ценностей: психологические и социологические следствия представления ценностей как динамических запретов. СПб., 2008. 122.с.

151. Юдин Б.Г. Концепция человеческого потенциала. URL : www.zpu-journal.ru/gum/prospects/ (дата обращения 08.01.2009)

152. Явлинский Г.А. Кризис в России: Конец системы? Начало пути? М : ЭПИцентр, 1999. 64с.

153. Якимов В.Н. Человеческий фактор производства и управления в организации //Соврем, пробл. менеджмента и предпринимательства. Вып.2 М. : Нац. Ин-т бизнеса, 2001.

Приложение А

Таблица – Рейтинг наиболее востребованных вакансий,
заявленных в органы службы занятости населения
Ульяновской области за 2011 год

№	Наименование профессии	Заявлено вакансий	% от общего количества заявленных вакансий
Профессии рабочих			
1	Подсобный рабочий	9732	12,7
2	Подсобный рабочий по благоустройству населённых пунктов	4599	6,0
3	Водитель автомобиля	2472	3,2
4	Уборщик производственных и служебных помещений	1642	2,1
5	Дворник	1506	2,0
6	Грузчик	1464	1,9
7	Уборщик территорий	1282	1,7
8	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1246	1,6
9	Повар	1139	1,5
10	Швея	984	1,3
Профессии служащих			
1	Специалист	3303	4,3
2	Менеджер	1221	1,6
3	Бухгалтер	863	1,1
4	Военнослужащий по контракту	699	0,9
5	Врач - специалист	692	0,9
6	Медицинская сестра	609	0,8
7	Агент рекламный	559	0,7
8	Юрисконсульт	465	0,6
9	Воспитатель детского сада	448	0,6
10	Агент	382	0,5

Приложение Б

Таблица – Группировка сельскохозяйственных организаций
Ульяновской области по уровню заработной платы в 2011 году

№	Средняя заработная плата, тыс. руб				
	I группа	II группа	III группа	IV группа	V группа
1	2	3	4	5	6
1	0,00	4,58	9,17	13,93	18,84
2	0,00	4,58	9,17	13,93	18,84
3	0,86	4,61	9,20	14,69	22,92
4	0,86	4,61	9,20	14,69	22,92
5	0,92	4,67	9,25	14,98	22,92
6	0,92	4,67	9,25	14,98	22,92
7	1,64	4,69	9,35	15,04	-
8	1,64	4,69	9,35	15,04	-
9	2,00	4,78	9,96	-	-
10	2,00	4,78	9,96	-	-
11	2,21	4,93	10,09	-	-
12	2,21	4,93	10,09	-	-
13	2,82	4,96	10,48	-	-
14	2,82	4,96	10,48	-	-
15	2,83	5,07	10,96	-	-
16	2,83	5,07	10,96	-	-
17	2,94	5,08	11,55	-	-
18	2,94	5,08	11,55	-	-
19	3,08	5,11	11,61	-	-
20	3,08	5,11	11,61	-	-
21	3,30	5,12	12,07	-	-
22	3,30	5,12	12,07	-	-
23	3,76	5,13	12,52	-	-
24	3,76	5,13	12,52	-	-
25	3,83	5,30	12,63	-	-
26	3,83	5,30	12,63	-	-
27	3,83	5,36	13,36	-	-
28	3,83	5,36	13,36	-	-
29	3,92	5,36	13,60	-	-
30	3,92	5,36	13,60	-	-
31	4,17	5,38	-	-	-
32	4,17	5,38	-	-	-
33	4,19	5,41	-	-	-
34	4,19	5,41	-	-	-
35	4,25	5,42	-	-	-
36	4,25	5,42	-	-	-
37	4,31	5,44	-	-	-
38	4,31	5,44	-	-	-
39	4,33	5,44	-	-	-
40	4,33	5,44	-	-	-

41	4,37	5,47	-	-	-
42	4,37	5,47	-	-	-
43	4,38	5,50	-	-	-
44	4,38	5,50	-	-	-
45	4,54	5,52	-	-	-
46	4,54	5,52	-	-	-
47	-	5,69	-	-	-
48	-	5,69	-	-	-
49	-	5,77	-	-	-
50	-	5,77	-	-	-
51	-	5,79	-	-	-
52	-	5,79	-	-	-
53	-	5,85	-	-	-
54	-	5,85	-	-	-
55	-	5,86	-	-	-
56	-	5,86	-	-	-
57	-	6,02	-	-	-
58	-	6,02	-	-	-
59	-	6,06	-	-	-
60	-	6,06	-	-	-
61	-	6,13	-	-	-
62	-	6,13	-	-	-
63	-	6,18	-	-	-
64	-	6,18	-	-	-
65	-	6,28	-	-	-
66	-	6,28	-	-	-
67	-	6,47	-	-	-
68	-	6,47	-	-	-
69	-	6,63	-	-	-
70	-	6,63	-	-	-
71	-	6,69	-	-	-
72	-	6,69	-	-	-
73	-	6,83	-	-	-
74	-	6,83	-	-	-
75	-	6,86	-	-	-
76	-	6,86	-	-	-
77	-	6,87	-	-	-
78	-	6,87	-	-	-
79	-	6,88	-	-	-
80	-	6,88	-	-	-
81	-	6,92	-	-	-
82	-	6,92	-	-	-
83	-	6,95	-	-	-
84	-	6,95	-	-	-
85	-	6,97	-	-	-
86	-	6,97	-	-	-
87	-	6,99	-	-	-
88	-	6,99	-	-	-
89	-	7,02	-	-	-

90	-	7,02	-	-	-
91	-	7,06	-	-	-
92	-	7,06	-	-	-
93	-	7,10	-	-	-
94	-	7,10	-	-	-
95	-	7,22	-	-	-
96	-	7,22	-	-	-
97	-	7,32	-	-	-
98	-	7,32	-	-	-
99	-	7,33	-	-	-
100	-	7,33	-	-	-
101	-	7,33	-	-	-
102	-	7,33	-	-	-
103	-	7,57	-	-	-
104	-	7,57	-	-	-
105	-	7,69	-	-	-
106	-	7,69	-	-	-
107	-	7,77	-	-	-
108	-	7,77	-	-	-
109	-	7,83	-	-	-
110	-	7,83	-	-	-
111	-	7,94	-	-	-
112	-	7,94	-	-	-
113	-	8,04	-	-	-
114	-	8,04	-	-	-
115	-	8,11	-	-	-
116	-	8,11	-	-	-
117	-	8,18	-	-	-
118	-	8,18	-	-	-
119	-	8,27	-	-	-
120	-	8,27	-	-	-
121	-	8,34	-	-	-
122	-	8,34	-	-	-
123	-	8,54	-	-	-
124	-	8,54	-	-	-
125	-	8,56	-	-	-
126	-	8,56	-	-	-
127	-	8,64	-	-	-
128	-	8,64	-	-	-
129	-	8,76	-	-	-
130	-	8,76	-	-	-
131	-	8,83	-	-	-
132	-	8,83	-	-	-
133	-	8,89	-	-	-
134	-	8,89	-	-	-
135	-	8,92	-	-	-

Приложение В

Таблица 1 – Численность студентов государственных ВУЗов по группам направлений и специальностей по всем формам обучения

		2005/ 2006	2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011
	Всего, человек	49134	50616	52102	53196	53118	52580
1	Физико- математические науки	496	747	742	749	736	659
2	Естественные науки	419	493	567	562	558	559
3	Гуманитарные науки	5747	5759	5641	5386	5817	6137
4	Социальные науки	783	749	766	777	835	826
5	Образование и педагогика	5816	5741	5551	5610	5332	4969
6	Здравоохранение	1152	1206	1161	1170	1220	1264
7	Культура и искусство	826	945	961	978	950	892
8	Экономика и управление	19306	20077	21474	22409	22275	21545
9	Информационная безопасность	83	101	95	90	94	99
10	Сфера обслуживания	35	103	168	257	315	491
11	Сельское и рыбное хозяйство	4561	4660	4484	4551	4079	4043
12	Геодезия и землеустройство	95	185	301	382	412	452
13	Энергетика и электротехника	1051	1068	970	926	923	935
14	Металлургия машиностроение	1369	1331	1284	1133	1084	967
15	Авиационная и ракетно-косм. техника	1292	1246	1391	1535	1721	1870
16	Транспортные средства	580	773	1058	1207	1175	1203
17	Приборостроение	132	182	189	186	215	205
18	Электронная техника, радиотехника и связь	967	919	891	814	798	775
19	Автоматика и управление	138	144	181	228	279	393
20	Информатика и вычислительная техника	1048	1242	1300	1338	1371	1329
21	Воспроизводство лесных ресурсов	239	266	241	218	210	195
22	Технология продовольственных продуктов	886	860	767	637	511	501
23	Строительство и архитектура	1136	1241	1255	1281	1358	1290
24	Безопасность жизнедеятельности	500	578	664	772	850	981

Таблица 2 – Распределение студентов государственных ССУЗов по группам направлений и специальностей по всем видам обучения

		2005/ 2006	2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011
	Всего, человек	30598	28996	27892	25427	23605	21931
1	Гуманитарные науки	2825	2485	2406	2004	1780	1593
2	Социальные науки	86	101	75	96	56	51
3	Образование и педагогика	2235	2030	1929	1860	1859	1779
4	Здравоохранение	3010	3211	3217	3155	2863	2606
5	Культура и искусство	714	725	683	671	657	629
6	Экономика и управление	9102	8303	8027	7166	6142	4976
7	Сфера обслуживания	156	123	160	163	170	176
8	Сельское и рыбное хозяйство	1533	1354	1194	1185	1246	1343
9	Геодезия и землеустройство	195	164	121	99	93	144
10	Энергетика, энергетическое машиностроение	511	625	658	651	637	742
11	Металлургия, машиностроение и материалобработка	1982	1972	1874	1640	1743	1675
12	Авиационная и ракетно-косм. техника	103	108	101	121	171	201
13	Транспортные средства	2660	2465	2153	1922	1650	1668
14	Приборостроение и оптотехника	208	208	233	216	213	168
15	Электронная техника, радиотехника и связь	138	135	85	83	87	112
16	Автоматика и управление	43	46	54	41	60	55
17	Информатика и вычислительная техника	1473	1596	1641	1370	1055	1011
18	Химическая и биотехнология	185	177	189	131	132	142
19	Воспроизводство и переработка лесных ресурсов	72	70	29	30	-	-
20	Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	-	-	1646	1475	1575	1480
21	Строительство и архитектура	-	-	1381	1325	1367	1350
22	Безопасность жизнедеятельности	-	-	36	23	25	9

Таблица 3 – Прием студентов в государственные ВУЗы по группам направлений и специальностей по всем формам обучения

		2005/ 2006	2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011
	Всего, человек	12202	12055	12859	13059	12199	11317
1	Физико-математические науки	92	159	158	183	175	167
2	Естественные науки	97	152	169	107	130	118
3	Гуманитарные науки	1348	1342	1385	1311	1412	1339
4	Социальные науки	169	176	216	174	251	197
5	Образование и педагогика	1250	1191	1134	1212	1108	939
6	Здравоохранение	203	225	216	248	239	275
7	Культура и искусство	222	209	204	212	166	166
8	Экономика и управление	5202	4849	5378	5541	4952	4074
9	Информационная безопасность	18	27	15	13	22	22
10	Сфера обслуживания	10	66	79	94	102	126
11	Сельское и рыбное хозяйство	1155	1057	1027	1038	765	961
12	Геодезия и землеустройство	95	81	110	106	93	101
13	Энергетика и электротехника	259	267	249	253	248	245
14	Металлургия и материалобработка	304	332	346	281	290	243
15	Авиационная и ракетно-косм. техника	264	275	382	430	469	486
16	Транспортные средства	224	323	412	423	268	317
17	Приборостроение и оптотехника	51	54	53	51	63	52
18	Электронная техника, радиотехника и связь	208	204	183	207	228	218
19	Автоматика и управление	37	29	70	77	96	142
20	Информатика и ВТ	321	331	302	334	366	344
21	Воспроизводство лесных ресурсов	53	61	46	35	44	37
22	Технология прод. продуктов	185	203	187	149	115	161
23	Строительство и архитектура	284	291	344	346	352	342
24	Безопасность жизнедеятельности	151	151	194	234	245	245

Таблица 4 – Прием студентов в государственные ССУЗы по группам направлений и специальностей по всем формам обучения

		2005/ 2006	2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011
	Всего, человек	1072 0	9876	10128	8794	8626	7365
1	Гуманитарные науки	1092	1049	1214	839	799	598
2	Социальные науки	5	38	35	29	-	26
3	Образование и педагогика	624	563	572	543	630	503
4	Здравоохранение	950	1079	1126	989	810	814
5	Культура и искусство	205	222	208	217	196	177
6	Экономика и управление	3933	3409	3559	2967	2418	1822
7	Сфера обслуживания	56	76	75	71	75	78
8	Сельское и рыбное хозяйство	482	376	349	410	461	439
9	Геодезия и землеустройство	60	30	17	24	38	78
10	Энергетика и электротехника	215	216	151	210	236	269
11	Металлургия, материалобработка	542	548	538	499	700	573
12	Авиационная и ракетно-косм. техника	30	30	30	30	90	60
13	Транспортные средства	786	692	602	501	525	528
14	Приборостроение и оптотехника	61	60	92	60	79	44
15	Электронная техника, радиотехника и связь	30	30		30	30	60
16	Автоматика и управление	26	27	12	32	25	26
17	Информатика и ВТ	523	480	466	368	300	320
18	Химическая и биотехнология	60	60	60	23	58	60
19	Воспроизводство и лесных ресурсов	-	25	4	-		-
20	Технология продовольственных продуктов	-	-	526	475	616	429
21	Строительство и архитектура	-	-	486	467	505	461
22	Безопасность жизнедеятельности	-	-	6	10	11	-

Таблица 5 – Выпуск студентов государственных ВУЗов по группам направлений и специальностей по всем видам обучения

		2005	2006	2007	2008	2009	2010
	Всего, человек	7014	7737	8662	9063	10026	10184
1	Физико- математические науки	107	170	147	145	145	140
2	Естественные науки	60	59	68	73	97	79
3	Гуманитарные науки	892	941	1058	1018	1105	1234
4	Социальные науки	110	136	171	180	166	196
5	Образование и педагогика	1099	1049	1068	1079	1079	1050
6	Здравоохранение	141	142	149	220	193	202
7	Культура и искусство	84	100	132	135	188	190
8	Экономика и управление	2184	2759	3415	3748	4227	4336
9	Информационная безопасность	-	-	14	12	15	13
10	Сфера обслуживания	-	-	-	-	22	9
11	Сельское и рыбное хозяйство	749	811	847	829	977	826
12	Геодезия и землеустройство	-	-	-	-	29	65
13	Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	232	180	235	188	174	159
14	Металлургия, машиностроение и материалобработка	250	273	208	189	187	218
15	Авиационная и ракетно-косм. техника	280	263	251	283	235	276
16	Транспортные средства	58	55	41	94	216	197
17	Приборостроение и оптотехника	9	12	24	29	24	43
18	Электронная техника, радиотехника и связь	187	199	177	183	188	168
19	Автоматика и управление	-	15	25	20	31	29
20	Информатика и вычислительная техника	142	191	145	167	238	259
21	Воспроизводство и переработка лесных ресурсов	31	26	51	48	44	51
22	Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	134	137	160	154	161	104
23	Строительство и архитектура	191	170	188	179	182	224
24	Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды	74	49	88	90	103	116

Таблица 6 – Выпуск студентов государственных ССУЗов по группам направлений и специальностей по всем видам обучения

		2005/ 2006	2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011
	Всего, человек	9122	9679	9376	9147	8590	7087
1	Гуманитарные науки	1240	1283	1221	905	889	687
2	Социальные науки	34	15	61	39	39	27
3	Образование и педагогика	566	593	516	475	448	423
4	Здравоохранение	873	803	1018	1038	1027	1050
5	Культура и искусство	171	158	168	161	152	158
6	Экономика и управление	3403	3725	3369	3363	3013	2529
7	Сфера обслуживания	-	100	23	46	58	66
8	Сельское и рыбное хозяйство	391	402	348	306	268	241
9	Геодезия и землеустройство	23	46	54	39	37	9
10	Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	25	63	86	176	173	117
11	Металлургия, машиностроение и материалообработка	466	443	525	438	425	297
12	Авиационная и ракетно-космическая техника	31	17	26	-	20	17
13	Транспортные средства	594	736	691	669	602	430
14	Приборостроение и оптотехника	30	44	47	36	62	43
15	Электронная техника, радиотехника и связь	23	27	42	29	25	25
16	Автоматика и управление	-	21	-	36	-	30
17	Информатика и вычислительная техника	302	298	296	513	484	275
18	Химическая и биотехнология	34	43	38	50	36	36
19	Воспроизводство и переработка лесных ресурсов	13	27	38	-	29	-
20	Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	-	-	484	511	450	331
21	Строительство и архитектура	-	-	306	341	340	296
22	Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды	-	-	19	15	13	-

Приложение Г

Таблица - Специальности высшей квалификации в УГСХА

	Специальность	Специализация
1	Микробиология	Медицинская микробиология
2	Профессиональное обучение (педагог профессионального обучения)	Агробизнес
3	Финансы и кредит (экономист)	Финансовый менеджмент
4	Бухгалтерский учет, анализ и аудит	Бухучет, анализ и контроль в бюджетных и некоммерческих организациях Бухучет, анализ и аудит в коммерческих организациях Бухучет, анализ и аудит в банках и других финансово-кредитных учреждениях
5	Товароведение и экспертиза товаров (товаровед-эксперт в сфере производства и обращения сельскохозяйственного сырья и продовольственных товаров)	
6	Экономика и управление на предприятии АПК (экономист-менеджер)	Управление маркетинговой деятельностью на предприятии Организация предпринимательской деятельности
7	Агрэкология (ученый агроном-эколог)	Экологическое нормирование и сертификация сельскохозяйственных и природных объектов
8	Агрономия (ученый агроном)	Хранение, переработка и товароведение продукции растениеводства
9	Механизация сельского хозяйства (инженер)	Эксплуатация сельскохозяйственной техники Эксплуатация и сервис автотранспортных средств Механизация переработки и хранения сельскохозяйственной продукции Топливозаправочные комплексы и нефтесклады
10	Технология обслуживания и ремонта машин в АПК (инженер)	Организация технологии технического сервиса Экономика и управление техническим сервисом
11	Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции (технолог с.-х. производства)	Технология переработки продукции животноводства Технология переработки продукции растениеводства

12	Зоотехния (зооинженер)	Генетика и селекция животных Технология первичной переработки продукции животноводства Рыбоводство
13	Ветеринария (ветеринарный врач)	Ветеринарный врач-бактериолог Болезни мелких домашних и промысловых животных Болезни птиц ВСЭ продуктов животноводства Акушерство, гинекология и андрология
14	Землеустройство (инженер)	Эколого-экономическая экспертиза проектов
15	Земельный кадастр (инженер)	Экономика и экология землепользования
16	Автомобили и автомобильное хозяйство (инженер)	Техническая эксплуатация автомобилей
17	Ветеринарно-санитарная экспертиза (ветеринарно-санитарный врач)	

Приложение Д

Таблица 1 – Исходные данные (по хозяйствам зерновой специализации)

Y - часовая производительность труда	X ₁ - трудообеспеченность	X ₂ - 895фондовооруженность	X ₃ - средняя месячная оплата труда	X ₄ - урожайность
141,10	2,21	102,50	4,37	7,90
165,92	1,17	109,86	5,42	12,20
283,23	0,72	114,40	14,69	20,70
122,54	0,89	132,95	3,76	5,20
436,03	1,90	134,81	9,17	30,20
36,39	1,54	142,79	6,18	17,70
287,60	0,44	153,50	4,67	12,50
33,17	1,57	158,52	7,83	36,70
113,80	1,86	159,00	4,61	9,80
174,85	0,77	165,91	8,11	17,40
119,80	2,31	172,49	7,10	27,70
150,81	0,72	195,10	9,35	9,50
69,83	0,72	242,56	6,47	13,30
200,86	0,36	271,60	6,97	23,60
51,33	3,58	277,14	7,94	22,00
141,27	0,70	304,39	5,30	9,10
80,48	1,79	317,23	5,69	20,50
412,92	0,86	323,29	8,89	20,20
298,29	0,94	342,71	5,11	34,10
92,83	1,43	355,57	3,83	16,00

136,44	1,29	363,50	6,99	8,30
267,00	0,27	377,20	7,02	11,30
44,97	3,58	385,20	6,13	19,60
184,47	1,17	388,29	7,22	21,60
95,21	1,99	418,88	5,85	16,60
185,61	2,03	421,86	7,77	14,00
74,32	1,80	425,38	5,52	17,10
28,31	4,00	430,50	5,86	8,30
71,30	0,63	437,64	7,57	10,00
316,57	0,41	457,52	14,98	27,20
173,87	1,57	470,39	10,48	26,80
56,20	1,21	486,67	4,58	26,90
159,53	1,24	490,33	6,02	25,80
360,66	4,72	503,69	8,54	25,40
247,55	0,18	505,63	8,64	13,40
203,24	0,34	512,55	6,87	17,20
622,75	0,41	555,00	11,55	9,90
348,57	0,51	580,38	5,08	13,40
244,39	7,41	582,20	6,95	28,80
563,46	0,54	634,17	8,76	27,80
148,08	0,80	651,00	8,92	42,50
87,79	0,31	663,50	5,50	6,30
209,98	2,17	720,69	10,96	11,00
100,75	1,50	792,64	10,09	25,80
10,80	0,52	874,25	1,64	8,70
143,04	2,56	884,04	9,96	17,90
258,15	0,43	906,90	4,69	20,40
272,85	0,91	929,07	2,94	12,90
767,50	0,17	982,50	5,38	17,10
207,60	1,13	999,27	7,06	18,30

175,78	0,81	1012,52	13,36	10,10
148,31	1,43	1058,17	4,31	11,20
723,85	0,34	1063,89	8,27	30,00
363,00	0,70	1065,00	6,86	17,50
194,76	0,76	1086,75	8,34	16,90
483,57	0,69	1156,56	4,54	23,40
127,33	1,16	1219,29	5,12	6,00
585,46	0,57	1265,87	13,60	24,20
249,09	1,67	1271,26	12,84	9,90
154,19	0,53	1306,97	5,77	9,80
287,89	1,50	1310,22	7,69	21,30
81,00	1,60	1318,25	2,21	4,40
213,33	1,07	1418,05	5,07	20,40
718,05	0,69	1424,38	9,20	35,00
601,60	0,58	1441,47	4,93	25,40
98,31	0,54	1509,08	5,44	18,00
441,91	2,29	1668,75	12,52	27,40
567,79	0,54	1822,90	8,56	38,10
160,38	4,00	1922,50	3,83	3,90
503,14	0,25	1962,33	3,08	24,50

Таблица 2 – Матрица парных коэффициентов корреляции

	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄
Y	1	-0,27463	0,410608	0,280264	0,388675
X ₁	-0,27463	1	-0,15972	0,013974	0,079687
X ₂	0,410608	-0,15972	1	-0,03508	0,07927
X ₃	0,280264	0,013974	-0,03508	1	0,301569
X ₄	0,388675	0,079687	0,07927	0,301569	1

Вывод итогов

Регрессионная статистика

Множественный R	0,626872
R-квадрат	0,392969
Нормированный R-квадрат	0,355613
Стандартная ошибка	148,1378
Наблюдения	70

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	4	923405,3	230851,3	10,51963	1,24E-06
Остаток	65	1426413	21944,82		
Итого	69	2349819			

	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	<i>Нижние 95%</i>	<i>Верхние 95%</i>	<i>Нижние 95,0%</i>	<i>Верхние 95,0%</i>
Y-пересечение	-16,2595	63,14269	-0,2575	0,797603	-142,364	109,8451	-142,364	109,8451
Переменная X 1	-38,5734	15,38535	-2,50715	0,014679	-69,3001	-7,84677	-69,3001	-7,84677
Переменная X 2	0,13165	0,036763	3,581	0,000654	0,058228	0,205071	0,058228	0,205071
Переменная X 3	12,74133	6,48621	1,964372	0,053765	-0,21253	25,69518	-0,21253	25,69518
Переменная X 4	6,723388	2,147776	3,130395	0,002615	2,433983	11,01279	2,433983	11,01279

Приложение Е

Таблица 1 – Исходные данные (по хозяйствам зерно-молочной специализации)

У - часовая производительность труда	X ₁ - грудноеобеспеченность	X ₂ - фондовооруженность	X ₃ - среднемес оплата	X ₄ - урожайность	X ₅ - продуктивность
92,80	1,43	101,05	6,11	11,30	20,30
114,06	1,67	147,00	6,05	16,30	25,52
379,58	6,36	149,00	5,13	21,10	26,42
108,87	1,15	149,28	2,56	11,90	21,10
116,59	2,71	156,48	5,76	10,30	19,59
240,13	2,33	167,79	6,03	7,61	22,47
122,71	1,62	174,78	4,67	23,40	17,64
363,17	0,69	180,17	8,26	21,23	19,81
177,82	8,47	204,54	2,36	18,00	14,39
108,01	2,41	223,50	7,76	8,70	41,20
86,88	1,16	234,39	8,40	18,40	44,95
122,31	1,05	271,33	7,63	14,70	11,00
123,70	3,47	294,01	8,21	23,00	61,46
92,23	1,89	317,63	8,33	24,50	27,47
116,53	3,20	323,14	8,10	30,40	49,84
98,66	2,33	356,49	6,80	32,50	17,73
291,27	2,26	363,10	7,71	30,50	45,67
127,51	1,63	364,56	6,48	9,40	27,13
166,68	3,49	365,84	7,17	28,30	30,21
118,42	2,16	368,38	9,87	22,70	35,97

140,02	1,34	374,28	5,36	9,90	18,71
105,29	1,25	382,71	6,93	21,80	29,47
93,88	1,37	405,09	8,02	25,70	42,31
127,18	6,10	431,61	6,33	15,30	31,02
169,84	1,26	440,45	6,26	17,60	17,98
170,17	1,51	464,85	5,42	11,40	22,25
115,40	2,91	468,93	5,42	17,10	20,42
133,17	3,21	487,80	8,91	31,50	62,68
227,10	2,78	506,80	8,56	18,80	12,85
185,85	3,81	513,75	6,49	28,60	37,97
234,01	0,59	532,05	7,56	29,50	9,94
165,05	1,50	605,36	5,54	13,40	28,06
105,58	1,88	615,91	8,97	22,30	22,75
224,27	0,97	661,36	6,93	19,30	23,66
151,09	0,80	664,34	6,21	7,34	22,89
292,37	0,94	667,85	6,27	18,00	34,20
313,33	1,39	732,45	5,51	12,70	18,93
434,27	2,48	738,49	6,10	29,80	23,55
510,25	2,65	780,35	11,47	16,80	25,55
421,67	0,98	792,43	7,52	23,60	26,93
143,06	0,61	826,22	5,50	15,60	18,92
165,31	1,05	827,53	6,12	10,11	27,93
166,22	2,38	838,25	9,12	25,20	39,79
100,88	3,85	846,83	13,93	21,10	32,76
90,28	1,90	848,28	5,37	14,90	22,24
164,65	2,52	896,30	5,39	10,90	26,80
300,84	1,33	932,56	7,87	35,00	37,05
155,67	2,00	947,05	4,87	25,00	38,00
367,84	0,64	1015,13	4,93	16,80	11,93
290,13	1,17	1016,75	4,98	24,00	35,60

548,47	3,86	1153,25	13,35	45,70	15,31
131,33	1,85	1192,42	9,81	23,40	22,69
230,54	0,91	1246,00	6,93	13,30	43,00
679,01	1,06	1293,53	15,36	14,90	22,84

Таблица 4 – Матрица парных коэффициентов корреляции

	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅
Y	1					
X ₁	-0,01622	1				
X ₂	0,478852	-0,23461	1			
X ₃	0,387177	-0,03336	0,368501	1		
X ₄	0,232015	0,197425	0,172043	0,361632	1	
X ₅	-0,19073	0,114706	-0,008	0,192761	0,256304	1

Вывод итогов

Регрессионная статистика

Множественный R	0,597238
R-квадрат	0,356694
Нормированный R-квадрат	0,304179
Стандартная ошибка	108,4934
Наблюдения	54

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	4	319801,5	79950,38	6,792254	0,000197
Остаток	49	576770,1	11770,82		
Итого	53	896571,6			

	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	<i>Нижние 95%</i>	<i>Верхние 95%</i>	<i>Нижние 95,0%</i>	<i>Верхние 95,0%</i>
Y-пересечение	62,99115	58,02395	1,085606	0,282966	-53,6123	179,5946	-53,6123	179,5946
Переменная X 1	0,144868	0,050286	2,880867	0,005869	0,043814	0,245923	0,043814	0,245923
Переменная X 2	13,68768	7,071802	1,935529	0,058707	-0,52364	27,899	-0,52364	27,899
Переменная X 3	2,427944	2,050168	1,184266	0,242021	-1,69202	6,54791	-1,69202	6,54791
Переменная X 4	-3,07063	1,337523	-2,29576	0,026008	-5,75849	-0,38278	-5,75849	-0,38278

Приложение Ж

Таблица 1 – Факторы регионального рынка образовательных услуг

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	Y
1996	11017	3070	76,5	53,8	630,4	90,4	309	2990	1059
1997	11476	3200	79,5	53,6	624,9	84,8	159	2988	1426
1998	12295	3440	85,6	49,1	594,1	78,2	201	3029	1573
1999	12916	3654	81,7	45,1	606,2	75,2	145	3054	1725
2000	14723	3795	89,8	42,7	639,7	97,1	99	3009	1755
2001	14870	3810	93,4	46,2	625,7	95,9	209	3032	1605
2002	15140	3740	104,2	44,7	685,1	90,7	1047	3091	1677
2003	15636	3829	110,0	43,7	633,9	91,5	5437	2893	1821
2004	16203	3980	102,1	46,5	611,4	84,8	5295	2507	2118
2005	15180	3650	109,1	46,4	641,3	85,5	6017	2194	1155
2006	13798	3560	120,3	48,2	634,7	82,6	5394	2228	1057
2007	13289	3247	113,7	52,7	642,2	80,4	5027	1882	1027
2008	11689	2893	105,5	61,1	646,9	78,9	5033	1838	1038
2009	8828	2103	100,4	67,4	619,1	79,0	9765	1752	765
2010	7143	1534	111,0	68,1	615,8	81,8	5438	1694	961
Вариация,%	20,0	20,0	2,2	13,7	16,0	3,4	24	7,8	22,4

Таблица 2 – Матрица парных коэффициентов корреляции

	Y	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈
Y	1,00									
X	-0,51	1,00								
X ₁	0,71	-0,28	1,00							
X ₂	0,75	-0,52	0,95	1,00						
X ₃	-0,27	0,84	0,14	-0,12	1,00					
X ₄	-0,76	0,57	-0,91	-0,96	0,13	1,00				
X ₅	-0,08	0,16	0,33	0,19	0,37	-0,18	1,00			
X ₆	0,39	-0,34	0,48	0,42	-0,10	-0,48	0,42	1,00		
X ₇	-0,48	0,87	-0,22	-0,44	0,73	0,51	0,02	-0,35	1,00	
X ₈	0,72	-0,92	0,49	0,67	-0,67	-0,73	-0,01	0,50	-0,84	1,00

Вывод итогов

Регрессионная статистика

Множественный R	0,80
R-квадрат	0,65
Нормированный R-квадрат	0,55
Стандартная ошибка	267,99
Наблюдения	15,00

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	3	1440062	480020,7	6,68	0,0078
Остаток	11	790009,6	71819,06		
Итого	14	2230072			

	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	<i>Нижние 95%</i>	<i>Верхние 95%</i>	<i>Нижние 95,0%</i>	<i>Верхние 95,0%</i>
Y-пересечение	443,26	3179,90	0,14	0,89	-6555,65	7442,16	-6555,65	7442,16
Переменная X 2	0,20	0,38	0,53	0,61	-0,64	1,04	-0,64	1,04
Переменная X8	0,27	0,19	1,37	0,20	-0,16	0,69	-0,16	0,69
Переменная X 4	-7,81	34,57	-0,23	0,83	-83,90	68,27	-83,90	68,27

Приложение И
Ульяновская государственная сельскохозяйственная академия

УВАЖАЕМЫЙ РАБОТОДАТЕЛЬ

Просим вас принять участие в исследовании по проблемам трудоустройства наших выпускников. Ваши искренние ответы на вопросы анкеты помогут нам в деле подготовки квалифицированных кадров соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособных и востребованных на рынке труда.

1 Укажите специальность выпускника(ов) работающего(их) на Вашем предприятии (в организации, учреждении)

2 Количество выпускников нашей академии _____ работающих на Вашем предприятии (в организации, учреждении) _____

(название предприятия, учреждения и района)

Телефон , @mail _____

3 Выпускники работают по специальности, полученной в вузе?

- Да
- Большинство выпускников работает по специальности, полученной в вузе
- Большинство выпускников работает не по специальности, полученной в вузе
- Нет

4 Укажите, какие из ниже перечисленных факторов оказывают, по Вашему мнению, наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности (рост его карьеры)

- Уровень профессиональной общетеоретической подготовки
- Уровень базовых знаний и навыков
- Уровень практических знаний, умений
- Владение иностранным языком
- Навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе программ
- Способность работать в коллективе, команде
- Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда
- Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие
- Навыки управления персоналом
- Готовность к дальнейшему обучению
- Способность воспринимать и анализировать новую информацию, разные идеи

- Эрудированность, общая культура
- Осведомленность в смежных областях полученной специальности
- Другое
-

5 Вы удовлетворены уровнем профессиональной подготовки работающих выпускников?

- Удовлетворен
- Удовлетворен, но не в полной мере
- Неудовлетворен
- Затрудняюсь ответить

6 Дайте примерную оценку уровню профессиональной подготовки, работающих у Вас выпускников? Выразите свою оценку в баллах.

1 балл - низкий уровень, 10 баллов - высокий. Другие значения промежуточные.

Уровень профессиональной общетеоретической подготовки

- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Уровень базовых знаний и навыков

- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Уровень практических знаний, умений

- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Владение иностранным языком

- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Навыки работы на компьютере, знание необходимых программ

- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Способность работать в коллективе, команде

- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда

- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие

- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Навыки управления персоналом

- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Готовность и способность к дальнейшему обучению

- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи

- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Эрудированность, общая культура

- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Осведомленность в смежных областях полученной специальности

- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Приложение К

«Мое мнение о профильно-профессиональном обучении в школе и выборе профессии»

Поставь галочку в клетке одного или нескольких из предложенных вариантов ответов на вопросы.

1. Считаешь ли ты перспективным обучение в профильном 10-11 классе?

- Да, так как обучение в профильном классе помогает поступить в институт, определиться с выбором профессии и т.п.
- Да, так как в профильном классе большее внимание уделяется интересным мне предметам.
- Да, но только в том случае, если выбор возможен широкий выбор профильных классов.
- Нет, так как учиться в профильном классе трудно из-за большой нагрузки по профильным предметам.
- Нет, так как такое обучение способствует недостаточному получению знаний по непрофильным предметам.
- Я не полностью осведомлен(а) о системе профильного обучения.

2. Если было бы возможно выбирать дисциплины и спецкурсы для изучения в 10-11 классе, то ты бы выбрал(а):

- углубленное изучение отдельных предметов, необходимых для поступления в ВУЗ.
 - программы профессионального обучения с получением начального профессионального образования (например, по специальностям «Оператор ПК», «Водитель», «Тракторист», «Делопроизводство», «Система налогообложения» и т.п.)
 - спецкурсы, связанные с расширением кругозора (например, «Астрономия», «Страноведение», второй иностранный язык и т.п.)
 - спецкурсы, помогающие в жизни, но не связанные напрямую с выбором профессии, такие как «Психология», «Этика семейной жизни», «Хозяйка дома» и т.п.
 - Предложи свои варианты
-

3. Как ты считаешь, возможно ли профильное и профессиональное обучение в любой средней школе?

- Да, возможно.
- Да, при условии наличия преподавателей и достаточной материально технической базы (например, оборудованных кабинетов, техники, мастерских)
- Да, при условии сотрудничества с ближайшим ВУЗом или техникумом, с целью использования их мастерских и преподавателей.
- Да, при условии использования дистанционных методов обучения (например мультимедийные уроки, уроки через интернет и т.п.)
- Нет, так как для этого требуются специальные условия.
- Не могу ответить.

4. Выбери «профиль», в каком ты хотел(а) учиться, даже если такого профиля нет в твоей школе:

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> физико-математический; | <input type="checkbox"/> химико-биологический; |
| <input type="checkbox"/> социально-гуманитарный; | <input type="checkbox"/> экономический; |
| <input type="checkbox"/> юридический; | <input type="checkbox"/> информационно-технологический; |
| <input type="checkbox"/> агро-технологический; | <input type="checkbox"/> сельскохозяйственный; |

Предложи свои варианты _____

5. Есть ли профильные 10-11 классы в твоей школе? Если да, то укажи какие:

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> физико-математический; | <input type="checkbox"/> химико-биологический; |
| <input type="checkbox"/> социально-гуманитарный; | <input type="checkbox"/> экономический; |
| <input type="checkbox"/> агро-технологический; | <input type="checkbox"/> сельскохозяйственный; |
| <input type="checkbox"/> Другой | |
- профиль _____

6. Выбираешь ли ты после окончания учебы постоянным местом жительства сельскую местность?

- Да, так как в сельской местности живут мои родственники (семья, друзья).
- Да, так как выбранная мною профессия связана именно с работой в сельской местности.
- Да, если найду работу в сельской местности.

- Нет, так как считаю, что в городе у меня более широкие возможности в профессиональном плане.
- Нет, так как в сельской местности нет условий для комфортного быта и досуга.
- Не задумываюсь, как получится.
-
- Другое _____

7. Твой выбор будущей профессии связан с тем, что:

- профессия соответствует личным склонностям и способностям;
- профессия пользуется спросом на рынке труда, данные специалисты всегда необходимы;
- профессия дает возможность иметь приличный заработок, занять престижное положение в обществе и т.п.;
- выбор профессии связан с ориентацией на сверстников (например, хочешь учиться вместе с другом или подругой);
- профессия дает возможность проявлять инициативу, самостоятельность;
- выбор профессии связан с желанием родителей, родственников;
- мой профессиональный выбор не вполне осознан, случаен;
- выбор профессии связан со стремлением учиться в определенном ВУЗе;
- профессию я еще не выбрал(а), сначала надо получить образование;
- Другая причина
выбора _____

8. Укажи, какую профессию (специальность) ты хочешь получить или факультет, на который собираешься поступать _____

9. Укажи свою школу _____

Спасибо за участие!

Содержание

Введение	3
1. Теоретические основы формирования кадрового потенциала аграрного сектора экономики	5
1.1. Кадровый потенциал: сущность понятия, основные характеристики и место в системе категорий экономики труда	5
1.2. Факторы развития кадрового потенциала сельского хозяйства и особенности его использования	21
1.3. Механизм формирования кадрового потенциала аграрной экономики	35
2. Состояние кадрового потенциала аграрного сектора экономики Ульяновской области	49
2.1. Аграрный рынок труда в регионе и влияние кризиса на его состояние	49
2.2. Анализ демографических тенденций в сельской местности Ульяновской области	74
2.3. Основные тенденции развития рынка образовательных услуг в Ульяновской области	84
2.4. Государственное регулирование рынка труда и опыт регионов по закреплению молодых специалистов на селе	100
3. Совершенствование механизмов формирования кадрового потенциала в аграрном секторе экономики Ульяновской области	119
3.1. Взаимосвязь и прогнозирование рынков труда и аграрного образования в Ульяновской области	119
3.2. Развитие инновационной инфраструктуры вуза как основы формирования кадрового потенциала АПК	139
3.3. Непрерывное образование как процесс формирования и развития кадрового потенциала региона	158
Заключение	171
Список использованных источников	177
Приложения	190

Наталья Владимировна Брыкина

Марина Викторовна Постнова

Кадровое обеспечение экономики региона

монография

Ульяновск: УГСХА имени П.А. Столыпина, 2012.- 218 с.

Подписано в печать

Формат 60х90/16 Бумага офсетная №1

Гарнитура Таймс. Усл. печ. л. 13,63

Тираж 500 Заказ 1029

Адрес издателя: 432017, г. Ульяновск, бульвар Новый Венец, 1