

та. – 2012. – № 13 (18). – С. 27 – 32.

2. Захаров, А.Н. Особенности и проблемы мотивации труда в сельском хозяйстве / А.Н. Захаров // Вестник НГИЭИ. – 2014. – № 1 (32). – С.15 – 21.

3. Паронян, А.С. Мотивация труда и регулирование занятости трудовых ресурсов села / А.С. Паронян, А.А. Паронян // Новые технологии. – 2011. – № 2. – С. 54 – 60.

SPECIFICS OF MOTIVATION LABOR IN AGRICULTURE

Vittske I.F., Nuretdinova Y.V.

Keywords: *economics, agriculture, labor motivation, agricultural production, agricultural sphere, agricultural labor.*

The article is devoted to the specifics of the motivation of employees of the agrarian sector.

УДК 631.3

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ – ОСНОВА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ

*Долгова Р.А., студентка 4 курса
экономического факультета
Научный руководитель – Лапина Г.В.,
кандидат экономических наук, доцент
ФГБОУ ВПО « Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина»*

Ключевые слова: *сельские территории, село, кадры, кадровое обеспечение, агропромышленный комплекс*

Работа посвящена проблеме обеспеченности сельскохозяйственного производства квалифицированными кадрами. Дается

ряд предложений для решения проблем кадрового обеспечения в рамках устойчивого развития сельских территорий.

В последнее время многие жители села наблюдают негативную тенденцию – молодые и многообещающие кадры уезжают из родных земель, чтобы учиться, жить и работать в городе. Отток молодежи начал принимать катастрофический характер, что привело к деградации многих деревень. Это происходит, как правило, потому, что главной проблемой многих деревень является низкий уровень жизни. В сельской местности находится множество талантливой и перспективной молодежи, но не всегда у них есть возможность для реализации своего потенциала, и поэтому выпускникам приходится покидать родные места.

Все регионы России сталкиваются с нехваткой молодых кадров на селе. Причем, проблема с кадровым обеспечением в сельской местности стоит остро не только в аграрной сфере, но и в отраслях образования, экономики, медицины и многих других. Однако, в сельском хозяйстве сильнее всего ощущается нехватка квалифицированных кадров.

Сельские территории обладают мощным природным, демографическим, экономическим и историко-культурным потенциалом, который при более полном, рациональном и эффективном использовании может обеспечить устойчивое многоотраслевое развитие, полную занятость, высокий уровень и качество жизни сельского населения.

Территория России превышает 17 млн. км², из которых 400 млн. га (23,4 %) составляют земли сельскохозяйственного назначения. Демографические ресурсы сельских территорий составляют 38 млн. чел. (27 % общей численности населения), в том числе трудовые ресурсы – 23,6 млн. чел.

Развитие сельских территорий не может проходить успешно, если сельскохозяйственное производство не обеспечено высококвалифицированными кадрами, так как социально-экономическое развитие села напрямую зависит от промышленности и производства, находящихся на их территории. С учетом объемов ежегодной подготовки молодых специалистов дефицит кадров реально может быть ликвидирован всего за несколько лет. Но этого не происходит из-за крайне низкого уровня закрепле-

ния кадров на сельских территориях.

В настоящее время в агропромышленном комплексе России функционирует более 56 тыс. сельхозорганизаций, в которых работают 2223 тыс. чел. (по данным 2012г.). Из общего количества работающих более 71 % имеют профессиональное образование, в том числе 14% (312 тыс. чел.) имеют высшее, 28 % (627 тыс. чел.) среднее и 29 % (65 тыс. чел.) начальное профессиональное образование. Непосредственно сельскохозяйственным производством занимаются 20,7 тыс. организаций с численностью работающих 1544 тыс. чел. [1, с. 2].

Кадровый потенциал сельскохозяйственных организаций оценивается в первую очередь образовательным уровнем специалистов и руководителей. Так, среди руководителей сельскохозяйственных организаций высшее образование имеют 68 %, среднее профессиональное – 24 %, остальные (это 7,8%) – практики.

Среди главных специалистов 62 % имеют высшее образование, 35 % – среднее профессиональное, 4 % – практики [1, с.2].

Согласно статистике, еще 20 лет назад около 80% руководителей хозяйств имели высшее образование, а на сегодняшний день этот показатель сократился до 68 %.

Как показывает практика, руководители хозяйств, имеющих высшее образование, не всегда обеспечивают эффективную работу предприятий. Например, в Чувашской республике из 110 хозяйств, возглавляемых специалистами с высшим образованием, рентабельно работают только 59 организаций или 53,6 %. Главной причиной является то, что органы управления АПК многих субъектов РФ не уделяют должного внимания важнейшей составляющей кадровой работы – формированию и подготовке резерва руководителей сельскохозяйственных предприятий.

На сегодняшний день подготовка кадров для АПК с высшим профессиональным образованием осуществляется в подведомственных Минсельхозу России вузах. Система аграрного образования Минсельхоза России включает 59 вузов (24 университета, 34 академии, 1 институт и 25 учреждений дополнительного профессионального образования (институты и академии повышения квалификации) [1, с. 2].

По программам высшего профессионального образования (бакалавриат, специалитет, магистратура) в них обучаются 433,5 тыс. студентов, а также 9,5 тыс. аспирантов и докторантов. По программам среднего профессионального образования количество обучающихся составляет 19,6 тыс. чел. Подготовка кадров с высшим профессиональным образованием осуществляется по 122 специальностям и 70 направлениям бакалавриата и магистратуры, со средним профессиональным образованием – по 51 специальности [1, с. 3].

Более 87% от общего количества студентов обучаются по специальностям сельскохозяйственного профиля, остальные – по специальностям, необходимым для развития сельских территорий и их инфраструктуры.

Ежегодный выпуск специалистов с высшим профессиональным образованием, подготовленных за счет средств федерального бюджета по очной форме обучения, снижается и в 2011г. составил 27,7 тыс. чел.

Работу по специальности в сельской местности выбирают лишь единицы, что ставит агропромышленный комплекс страны в кризисную ситуацию. Сегодня на селе недостает аграрных специалистов, а без них подъем сельского хозяйства просто невозможен.

Государство уже пересмотрело некоторые приоритеты по отношению к сельским территориям и сделало первые шаги по привлечению молодых кадров на село. Для дополнительной мотивации разрабатываются федеральные целевые программы по социальному развитию села и устойчивому развитию сельских территорий, нацеленные на субсидирование сельских работников, создание благоприятных условий проживания на селе и обеспечение доступным жильем молодых специалистов.

В связи с этим были обозначены значительные проблемы кадрового обеспечения АПК – основы эффективности действий по выводу аграрного сектора экономики на новый уровень развития. Важнейшими из них являются:

- отсутствие для инновационного ведения аграрного бизнеса профессиональных компетенций, организационно-экономических и финансовых возможностей повышения квалификации имеющих кадров;

- неготовность вновь пришедших в отрасль кадров к освоению инновационных технологий аграрного производства, обусловленная увеличивающимся разрывом содержания программ аграрного профессионального образования и современных тенденций в технологии производства и управления предприятиями АПК, а также стареющей материально-технической (в том числе учебно-производственной) базой аграрных образовательных учреждений;

- недостаточная согласованность действий аграрных образовательных учреждений (начального, среднего, высшего и дополнительного) профессионального образования в вопросах подготовки кадров, отсутствие современных механизмов и инструментов управления кадровым обеспечением АПК, способных эффективно балансировать спрос и предложение на аграрном рынке труда, ускорять реакцию субъектов данного рынка на его конъюнктурные изменения, диверсифицировать предложение, обеспечить своевременное доведение качественной готовой продукции (кадров) до потребителей (сельскохозяйственных товаропроизводителей) [3].

Развитие ресурсного потенциала аграрной экономики, переход сельскохозяйственного производства на новый технологический уровень невозможны без принятия кардинальных мер по формированию кадрового потенциала на основе:

1) освоения новых технологий управления кадровым обеспечением АПК;

2) создания действенного резерва руководителей сельскохозяйственных предприятий;

3) масштабного обновления материально-технической базы и содержания аграрного профессионального образования;

4) концентрации на базе аграрных вузов учебно-научно-производственного потенциала для повышения качества и практической значимости подготовки кадров по программам начального, среднего, высшего и дополнительного профессионального образования;

5) привлечения в аграрное образование перспективных молодых преподавателей, приоритетного обеспечения их регулярного повышения квалификации, в том числе за рубежом;

6) создания условий для непрерывного профессионального

роста руководителей и специалистов;

7) создания дополнительных организационно-экономических механизмов закрепления высококвалифицированных кадров в аграрном секторе экономики.

Решение проблемы вывода кадрового обеспечения АПК на качественно новый уровень, отвечающий требованиям инновационного развития аграрного сектора экономики России, невозможно без участия государства, являющимся основным поставщиком высококвалифицированных кадров на рынок труда и обеспечивающего функционирование и развитие системы аграрного профессионального образования.

Библиографический список:

1. Нечаев, В.И. Проблемы и перспективы развития кадрового обеспечения АПК современной России / В.И. Нечаев // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. – 2012. – № 4 (111). – С. 1 – 9.

2. Долгушкин, Н.К. Кадровый потенциал как фактор инновационного развития агропромышленного комплекса / Н.К. Долгушкин // Международный сельскохозяйственный журнал. – 2009. – № 5. – С. 10 – 11.

3. Концепция устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2020 года // Экономика сельского хозяйства России. – 2009. – № 3. – С. 80.

4. Лапшина, Г.В. Анализ кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций Ульяновской области / Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин, А.В. Жирнов // Международный научный журнал. – 2013. – № 3. – С. 71 – 74.

5. Лапшина, Г.В. Проблемы кадрового обеспечения организаций АПК Ульяновской области / Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин // Материалы Международной научно-практической конференции «Наука и образование в XXI веке» 30 сентября 2013 г.: сборник научных трудов. В 34 частях. Часть 12. – Тамбов, 2013. – С. 63 – 66.

6. Лапшина, Г.В. Участие агробизнеса Ульяновской области в социальном развитии села: монография / Г.В. Лапшина, Н.Р. Александрова. – Ульяновск: УГСХА им. П.А. Столыпина, 2013.

– 233 с.

7. Постнова, М.В. Проблемы обеспеченности трудовыми ресурсами сельскохозяйственных организаций Ульяновской области / М.В. Постнова, Е.А. Смирнова // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Столыпинские чтения. Агробизнес в устойчивом развитии сельской местности. 70 лет УГСХА»: сборник научных трудов. – Ульяновск: УГСХА им. П.А. Столыпина, 2013. – С. 100 – 108.

8. Сатдимов, М.Ж. Тенденция изменения численности работоспособного сельского населения Ульяновской области / М.Ж. Сатдимов, А.А. Петров // Научное обозрение. – 2013. – № 9. – С. 566 – 571.

STAFFING - BASIS OF SUSTAINABLE RURAL DEVELOPMENT

Dolgova R.A., Lapshina G.V.

Keywords: *rural areas, village cadres, human resources, agriculture*

The work deals with the problem of security of agricultural production with qualified personnel. Makes a number of proposals to address the problems of staffing within the sustainable development of rural areas.

УДК 338.431

ПРОБЛЕМЫ И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ

*Еварестова М.С.,
доктор экономических наук, помощник губернатора
Ульяновской области*

Ключевые слова: *сельские территории, основные направле-*