Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Кабардино-Балкарский государственный аграрный
университет им. В.М. Кокова»

на правах рукописи

МАЛЬЦЕВА ОЛЬГА ЮРЬЕВНА

УПРАВЛЕНИЕ ФОРМИРОВАНИЕМ КАДРОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА
(на примере Ставропольского края)

Специальность: 08.00.05. – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика, организация и управление предприятиями, отраслями,
комплексами:
АПК и сельское хозяйство)

Диссертация
на соискание ученой степени кандидата экономических наук

Научный руководитель:
доктор экономических наук,
Заслуженный деятель науки
Российской Федерации,
профессор В.З. Мазлоев

Нальчик - 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ…….. 3

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЗДАНИЯ, ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА АГРАРНОГО ПРОИЗВОДСТВА……. 9

1.1. Научно-теоретические аспекты формирования управленческих кадров и специалистов для сельскохозяйственного производства…… 9

1.2. Специфика управленческого труда в агропродовольственном секторе и его адаптация к условиям инновационного развития…… 27

1.3. Мировой опыт подготовки руководящих кадров для аграрного производства……. 41

ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ АГРАРНОГО СЕКТОРА И ЕГО ОБЕСПЕЧЕННОСТЬ КАДРАМИ СПЕЦИАЛИСТОВ В СТАВРОПОЛЬСКОМ КРАЕ …….. 55

2.1. Экономическая ситуация в сельском хозяйстве Ставропольского края и тенденции его развития …….. 55

2.2. Обеспеченность сельскохозяйственного производства кадрами управления и их использование …… 69

2.3. Современное положение в системе аграрного образования и приоритетные направления его развития ……. 84

ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ АГРАРНОГО ПРОИЗВОДСТВА ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ ……..... 93

3.1. Особенности конкурентоспособности высшего учебного заведения и место Ставропольского государственного аграрного университета в конкурентной среде …… 93

3.2. Методика анализа конкурентоспособности вуза …… 113

3.3. Стратегические вызовы и основные пути совершенствования системы подготовки кадров управления и специалистов ……... 122

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ …….. 135

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ ……. 138

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Положительным или отрицательным будет результат любой экономической (и не только) реформы, зависит от того, насколько верно определены и расставлены приоритеты ее реализации. Это в полной мере относится и к постсоветским реформам. Ее идеологам, напомним, представлялось достаточным заменить командно-административную систему методами экономического регулирования и, казалось, далее все произойдет автоматически: социальный статус крестьянина, получившего в собственность землю, поднимется на небывалую высоту, а, следовательно, в корне улучшится и его социально-экономическое положение.

Однако реалии рыночных преобразований оказались гораздо сложнее. Произошло радикальное изменение системы производственных отношений, из которой, чего, вероятно, не предполагали даже сами реформаторы, выпал основной ее элемент – человек.

В условиях образовавшегося экономического кризиса сама реальная действительность ставит перед нами чрезвычайно серьезную задачу – выбрать наиболее эффективные методы хозяйствования и управления сельской жизнедеятельностью (во всех ее аспектах), которые бы содействовали ее улучшению.

В этом плане важнейшую роль приобретает управление экономикой, так как центр тяжести управления ею вследствие проводимых преобразований переместился с макроуровня на микроуровень, на регионы и хозяйствующие субъекты.

Новые экономические условия хозяйствования вызвали необходимость качественных и количественных изменений в обеспечении аграрного производства кадрами управления, большинство из которых не было готово к работе в новой системе ни профессионально, ни психологически.

Следует отметить, что государство предприняло некоторые шаги в этом направлении. Мощным импульсом к развитию сельскохозяйственного производства послужила реализация таких приоритетных национальных проектов, как «Развитие АПК», «Образование», «Здоровье» и «Доступное жилье», которые, нашли продолжение в Государственной программе «Развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008-2012 годы, а затем на 2013-2020 годы», включившей в себя ФЦП «Социальное развитие села до 2013 года» и ФЦП «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014-2017 годы и на период до 2020 года», а так же в государственной программе «Развитие образования» на 2013-2020 годы.

Эти шаги, безусловно, сыграли свою положительную роль, в том числе, в обеспечении сельхозпроизводства управленческими кадрами и специалистами, но это, все же, паллиатив. Аграрный сектор по-прежнему ощущает острую потребность в специалистах и руководителях производства разных уровней.

Интенсивность развития сельскохозяйственного производства, в том числе, массовый переход на современные промышленные технологии, существенно опередили темпы адаптации системы аграрного образования, что стало особенно ощутимо в условиях взаимных санкций, предоставивших отечественному аграрному сектору дополнительные возможности по наращиванию темпов роста.

Все вышесказанное говорит об актуальности темы диссертационного исследования.

Степень изученности проблемы. Исследованию общих экономических проблем АПК в том числе и кадрового обеспечения большое внимание уделяется в трудах Адукова Р.Х., Акинина А.И., Баклаженко Г.А., Башмачникова В.Ф., Беспахотного Г.В., Будылкина Г.И., Буздалова И.Н., Добрынина В.А., Кормакова Л.Ф., Крылатых Э.Н., Мазлоева В.З.,

Милосердова В.В., Морозова Н.М., Першукевича П.М., Рахаева Х.М., Санду И.С., Семеновой Е.И., Ушачева И.Г., Чекалева М.И., Шутькова А.А.

Однако следует отметить, что трансформация производственных отношений в аграрном секторе, сопровождающий его перманентный кризис, требуют от агроэкономической науки продолжения теоретических исследований и разработки конкретных предложений реальному сектору экономики, в том числе системе образования, по подготовке управленческих кадров. Именно этой насущной необходимостью обусловлены выбор темы диссертационного исследования, ее цель и задачи.

Цель и задачи исследования. Целью настоящего исследования является теоретическое обоснование, а также разработка организационных основ, экономических механизмов и методов формирования кадров руководителей и специалистов высшей квалификации для сельскохозяйственного производства.

В соответствии с намеченной целью были поставлены и решены следующие задачи:

- обобщены теория, методология формирования кадров управления и специалистов высшей квалификации для сельского хозяйства;

- выявлены специфика и особенности подготовки управленческих кадров в условиях переходной экономики;

- проведен ретроспективный анализ развития высшего сельскохозяйственного образования в России, обобщен мировой, в том числе и отечественный опыт подготовки специалистов высшей квалификации для аграрного производства;

- проведен анализ и дана оценка уровня обеспеченности управленческими кадрами сельскохозяйственных организаций;

- изучено и оценено современное состояние высшего аграрного образования в России, определена его конкурентоспособность;

- предложены практические рекомендации по разработке стратегии развития высшего аграрного учебного заведения, ориентированной на повышение его конкурентоспособности.

Предмет исследования – теоретические основы, организационные и экономические механизмы формирования и использования кадров управления и специалистов высшей квалификации для сельскохозяйственного производства.

Объект исследования. Система высшего аграрного образования и сельскохозяйственной организации Российской Федерации. Наиболее глубокие исследования проводились в Ставропольском крае.

Методы исследования. Теоретической и методологической основой исследования выступили труды классиков экономической науки, современных отечественных и зарубежных ученых экономистов, разработки научно-исследовательских учреждений и аграрных высших учебных заведений. В процессе исследования применялись различные методы научного познания: монографический, абстрактно-логический, аналитический, экономико-статистический, расчетно-конструктивный, социологический.

Информационной базой исследования послужили законодательные и нормативные акты Российской Федерации, данные Министерства сельского хозяйства Российской Федерации, региональных органов управления АПК, Федеральной службы государственной статистики, отчеты высших аграрных учебных заведений.

Диссертационное исследование выполнено в рамках Паспорта специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами – АПК и сельское хозяйство) и п.п. 1.2.33. «Особенности воспроизводственного процесса в сельском хозяйстве, в том числе воспроизводства основных фондов, земельных и трудовых ресурсов,

инвестиционной деятельности, финансирования и кредитования» и 1.2.41. «Планирование и управление агропромышленным комплексом, предприятиями и отраслями АПК».

Научная новизна исследования. В диссертации обобщены и уточнены теоретические положения формирования кадрового потенциала руководителей и специалистов сельского хозяйства, предложены механизмы совершенствования организационных и экономических отношений в сфере формирования и использования кадрового потенциала сельскохозяйственного производства. Научную новизну исследования представляют следующие результаты:

- развиты теоретические и разработаны методические основы формирования и использования кадрового потенциала, управленческих работников, дающие возможность объяснить кадровые изменения в аграрной сфере. Особое внимание уделено кадровому потенциалу (состояние спроса на специалистов, стратегия развития, структура кадров различных уровней), его адаптивности к новой системе производственных отношений;

- предложены методические подходы к определению качественных характеристик и количественных параметров состава специалистов сельскохозяйственной организации на основе показателей движения и эффективности использования кадров, позволяющие выявить приоритетные направления подготовки и закрепления кадров для хозяйствующих субъектов;

- обоснованы основные направления развития системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов, включая аграрную политику в этой сфере, в зависимости от состояния аграрной экономики в условиях недостаточного обеспечения сельского хозяйства специалистами;

- введено понятие конкурентоспособности вуза, которая представляет собой его готовность предоставить образовательные услуги в инновационном

режиме с использованием современных информационных технологий. На примере конкретного вуза обоснованы методические рекомендации по разработке стратегии развития аграрного университета, ориентированные на повышение его конкурентоспособности. Такие методики возможно применять и адаптировать ко всей системе высшего аграрного образования.

Практическая значимость результатов исследования состоит в том, что научно-методические положения и практические предложения по совершенствованию организации подбора управленческих кадров, используемые в условиях реального производства, а также новые методики по подготовке современных менеджеров-организаторов, применяемые в Ставропольском государственном аграрном университете, могут быть внедрены в систему аграрного образования всех уровней.

Апробация результатов работы. Результаты исследования докладывались на различных международных и региональных научно-практических конференциях.

Основные положения диссертации опубликованы в четырех печатных работах, в том числе, три – в изданиях, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации.

Объем и структура работы. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, выводов и предложений. Работа изложена на 154 страницах основного текста, содержит 24 таблицы и 23 рисунка. Список использованной литературы включает 176 наименований.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЗДАНИЯ, ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА АГРАРНОГО ПРОИЗВОДСТВА

1.1. Научно-теоретические аспекты формирования управленческих кадров и специалистов для сельскохозяйственного производства

Сельское хозяйство в силу своих особенностей является наиболее консервативной отраслью экономики. Поэтому особенно на нем радикальное изменение производственных отношений в условиях образовавшегося экономического кризиса сказалось крайне негативно. Так, за период 1990-1994 гг. снижение производства сельскохозяйственной продукции в стране составило: мяса – в 2 раза; поголовья КРС – на 35%, в т.ч. коров – в 1,4 раза, свиней в 1,9 раза, овец – в 2,3 раза. Валовой сбор зерна снизился со 114 млн. т. до 63 млн. т.; сахарной свеклы – с 32 млн. т. до 12 млн. т.; картофеля – с 10 до 3 млн. т. Производство яиц сократилось на 28%, молока – на 42%, шерсти – на 52%.

Надо сказать, что государство за последнее десятилетие предприняло ряд серьезных мер по обеспечению продовольственной безопасности и поддержке сельскохозяйственного производства. В частности, был принят Федеральный закон «Развитие сельского хозяйства», реализован Приоритетный национальный проект «Развитие АПК», принята и осуществлена «Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008-2012 годы», с 2013 года реализуется аналогичная Госпрограмма со сроком действия до 2020 года.

Все эти меры, хотя и недостаточны, но, безусловно, способствуют выходу аграрного сектора страны из перманентного кризиса. Кроме того, международные санкции в отношении нашей страны и ответные шаги, т.е. продовольственное эмбарго, положительно сказались на отечественном сельхозтоваропроизводителе. Сложились условия для мобилизации средства

на инновационное развитие сельского хозяйства, в том числе государственную поддержку модернизации производства и его организацию, которые следует эффективно использовать через систему управления всех уровней, являющуюся составной частью хозяйственного механизма.

В современных условиях большое значение имеет резерв управленческих кадров, обладающих способностью самостоятельно использовать экономическую ситуацию, превращая ее в полезные для сельскохозяйственных организаций результаты. Многие руководители сельскохозяйственного производства и специалисты - аграрники считают, что организационные структуры агарного сектора обладают резервами, позволяющими обеспечить качественную перестройку хозяйственной деятельности. Это в свою очередь предполагает организацию труда с использованием новых технологий, формирование новых форм управления, совершенствование производственно-сбытового маркетинга и важнейшим условием является создание оптимального морально-психологического климата в организации.

Работа в современных условиях диктует необходимость высокого профессионального уровня управленческих кадров, обладающих новыми профессиональными компетенциями и оригинальностью мышления, способных реализовать свой потенциал для успешной хозяйственной деятельности организаций аграрного сектора в условиях кризиса.

Современный рынок труда оказывает существенное влияние при формировании кадров управления и специалистов сельскохозяйственного производства, то есть закономерности его развития создают свои условия в процессе функционирования всего хозяйственного механизма. Поэтому существую необходимость определения сущности такой экономической категории как рынок труда.

В [84, с. 13] рынок труда определяют как экономическую категорию, представляющую собой сложную систему отношений по поводу обмена

индивидуальных способностей к труду на фонд жизненных средств, необходимых для производства рабочей силы, размещения работников в системе общественного разделения труда по законам товарного производства и обращения.

Если рынок труда рассматривать узко как процесс регулирования спроса и предложения рабочей силы (товара), можно констатировать, что это происходит стихийно и небезупречно. То есть невидимая рука рынка не может эффективно регулировать весь процесс и необходимо упорядоченное влияние на факторы предложения и спроса, чтобы обеспечить нормальное функционирование рынка труда для достижения оптимальности спроса и предложения в отношении рабочей силы.

Сторонниками концепции экономики предложения [77, с. 8] утверждается, что равенство спроса и предложения достигается при условии равновесности цены труда, при этом кривая предложения рабочей силы совмещается с кривой спроса, определяемой количеством рабочих мест. Место пересечения этих кривых является точкой их равновесия и соответствует цене труда.

Из этого следует, что рынки рабочей силы и рабочих мест образуют рынок труда. Этот вывод приводит нас к еще одному дискуссионному вопросу относительно категорий «рынок рабочей силы» и «рынок труда». Современное понятие «рынок труда» устоялось в научном обороте как синоним понятия «рынок рабочей силы», что, на наш взгляд, является весьма спорным и сомнительным. Обратимся к утверждению К. Маркса о том, что труд не является объектом купли-продажи, поскольку таковым может быть только рабочая сила. А сам труд, как и процесс его использования, возникает лишь после акта купли-продажи рабочей силы, когда она переместилась из сферы обращения в сферу производства [65, с. 33]. И необходимо отметить, что данное утверждение никем, до сих пор, не было оспорено.

Проблема уравновешивания рынка труда имеет разные подходы, наряду с теорией экономики предложения.

Рассматривая кейнсианскую и монетаристскую теории, приходим к выводу, что рынок труда в них обозначается как категория постоянного неравновесия, а его регулятором выступает государство и совокупный спрос и объем производства определяют спрос на рабочую силу.

Говоря о марксисткой теории [77, с. 9], отметим, что она имеет свои особенности, характеризуемые влиянием рабочей силы на соотношение спроса и предложения, на формирование рыночной цены, не будучи товаром. Рынок труда регулируется макро- и микроэкономическими факторами, в отличие от других рынков.

Современная экономическая теория определяет функционирование конкурентного рынка труда по ряду взаимосвязанных условий, характеризуемых: множественностью независимых субъектов, представляющих стороны спроса и предложения; рыночной мотивацией поведения экономических субъектов рынка; экономической свободой или свободой выбора для субъектов рынка; высокой степенью потенциальной мобильности субъектов рынка; общей рыночной (конкурентной) средой в экономике.

Так, исследование рынка труда с точки зрения экономической теории приводит нас к рассмотрению данного рынка, как некой абстрактной конструкции основными регуляторами которого являются спрос и предложение, точнее их соотношение.

Если же рынок труда рассматривать как реальный объект функционирования, то необходимо отметить его сложность и множественность в системе экономических отношений. Вследствие этого существует необходимость перехода к более конкретным механизмам функционирования рынка и уход от абстракций, что предполагает исследование отдельных сегментов рынка.

Обособленное рассмотрение отдельных сегментов рынка продиктовано дифференцированностью влияния различных факторов на спрос и предложение рабочей силы. Так, внутри сегментов рынка конкуренция проявляется намного сильней, нежели между сегментами, существует сложность перемещения из сегмента в сегмент; существуют социальные особенности у сегментов, а также количественные и качественные характеристики субъектов определенного сегмента существенно отличаются друг от друга, с учетом разной степени стабильности во времени.

Ключевым сегментом рынка труда, обладающим вышеперечисленными принципами являются управленческие кадры. Адаптация и устойчивое развитие производства в современных быстро меняющихся условиях экономических отношений зависит от деятельности кадров управления, в частности от эффективности их работы во всех хозяйственных структурах.
Сегодняшнее развитие экономических отношений приходит в противоречие со сложившимся соотношением спроса и предложения на кадры управленцев, причем это наблюдается и в качественном и в количественном выражении. Это позволяет говорить об актуальности проблемы формирования рыночного сегмента кадров руководителей и специалистов, особенно, аграрного сектора экономики страны. Отметим, что стихийность и неуправляемость рынка, на которые, часто ссылаются множество экономистов, осталось в прошлом столетии, и классическая экономическая теория, в которой подробно описывались эти законы рынка, и его способность к саморегуляции, с помощью «невидимой руки», к сожалению, перестает работать в настоящее время. И априори, понятно, что такого рода слабо управляемые рынки пережитки прошлого, сегодня необходимо выходить на совершенно новый уровень экономических отношений с рыночными регулируемыми механизмами.

Логика дальнейшего исследования диктует необходимость определения понятийного аппарата диссертационной работы, с учетом того

что существует различные точки зрения по поводу трактовок понятий «управленческий потенциал», «кадры управления», «аппарат управления», «административно-управленческий персонал» и др.

Наиболее распространенным определением кадров управления и используемая многими современными исследователями является трактовка О.В. Козловой, в частности: «к кадрам управления относятся работники, осуществляющие функции управления или способствующие их осуществлению, то есть работники, профессионально участвующие в процессе управления и входящие в аппарат управления» [58, с. 238].

В [58, с. 239] также приведена классификация управленческих кадров, которая основана на специфике и виде деятельности категорий управленческих кадров при принятии и реализации решений управленческого характера: «… кадры управления разделяются на три основные категории: руководители, специалисты, вспомогательно-технический и обслуживающий персонал. Каждая из этих категорий характеризуется специфическим местом в системе управления, особенностями трудовой деятельности, а также системой профессиональной подготовки и переподготовки».

В дефиниции Попова Г.Х. [113, с. 196] приводится следующая формулировка исследуемого понятия: «К кадрам управления относятся работники, профессиональная деятельность которых полностью или преимущественно связана с выполнением действий по управлению производством».

Исследование работ отечественных ученых прошлого века (60-90 гг.) показало существование множества дефиниций понятия «управленческие работники» и «управленческий труд».

В [139, с. 9] Сильченко А.Ф. исследуемую категорию трактует как: «… деятельность работников, занятых в материальном производстве преимущественно умственным трудом, характеризуется понятием

«управленческий труд», а его носители определяются как «управленческие работники».

В [109, с. 6] Папуловым П.А. категория управленческого труда рассматривается с совершенно другой точки зрения, согласно которой «…следует различать управленческий труд как частный случай управленческой деятельности («… управленческий труд … центральная его часть»), и при этом он приводит качественные отличия управленческого труда от управленческой деятельности:

1. Отличие по содержанию: управленческий труд всегда профессионален и особо оплачивается, тогда как управленческая деятельность не всегда профессиональна и в ней могут участвовать широкие слои работников, не имеющих управленческих знаний;

2. Отличие по носителям: носителем управленческого труда является персонал аппарата управления – то есть профессионалы управления. Носителем управленческой деятельности выступает коллектив в целом и его общественные организации;

3. Отличие по сложности: управленческий труд – наиболее сложный и квалифицированный.

Большое количество исследователей управленческий труд рассматривают с двух разных позиций: с позиции «носителей», то есть управленческого персонала и с позиции «содержания», то есть реализации управленческих функций.

Говоря о проблеме функций управления, отметим, что она является основной, так как определяет сущностные и содержательные составляющие управленческой деятельности на различных уровнях. Четкое постановка проблемы дает возможность определения резервов и возможностей управленческой деятельности, оценки кадров управления, их компетентности и соответствия требованиям современной экономической среды.

Проведенный анализ литературных источников позволяет сделать вывод о том, что ученые не пришли к единому мнению по поводу определения функции управления, ввиду отсутствия общего критерия, позволяющего давать четкое понимание данных функций. Сложность принятия единого мнения заключается в многомерности определения функции управления, и по существу трудно определить однозначно данное понятие. Рассмотрение непосредственно функции управление процессом производства приводит нас к тому, что она преобразуется в вид трудовой деятельности работников управленческого аппарата. При этом, если учитывать мнение Н.Г.Рака [122, с. 255], данная трактовка не раскрывает суть данной функции, и поэтому он уточняет общепринятое определение «функция - это вид управленческой деятельности» и вводит новое уточнение в структуру понятия: «объективно необходимый». Из этого следует, что: «функция – это объективно необходимый вид управленческой деятельности, выражающий направления или стадии осуществления целенаправленного воздействия на отношения людей в процессе производства» [122, с. 255].

Современное выстраивание производственных отношений вносит существенные изменения, которые приводят к дифференциации целенаправленных воздействий и интеграции функций управленческой деятельности (управления коллективом, людьми) с функцией управления технологическими процессами, по К.Марксу «управления вещами».

Как представляется в содержание понятия «новая интегрированная система функций управления» необходимо внести корректировки, а также к общепризнанному подходу к классификации кадров управления. Исходя из этого, точка зрения П.А. Папулова, относящая к категории «работников управления» только руководителей и специалистов является весьма обоснованной. Он не относит в категорию кадров управления технический персонал, который выполняет вспомогательные функции, такие как сбор обработка, движение и хранение информации (рисунок 1).

Но, вместе с тем, является сомнительным подробная градация категории «специалисты», ведь таким специалистам, как инженерно-технические службы по мере необходимости выполняют функции прямо или косвенно связанные с управлением отдельными работниками или трудовым коллективом, что зачастую может быть не регламентировано.

Как отмечает П.А. Папулов рабочее время технических служб (от 5 до 15%) тратиться на общение с рабочими, и в результате требований современных реалий и как следствие формировании новой концепции стратегического управления изменяется содержание труда специалистов и соотношение управленческих функций, которые выполняются ими при производственно-техническом процессе.

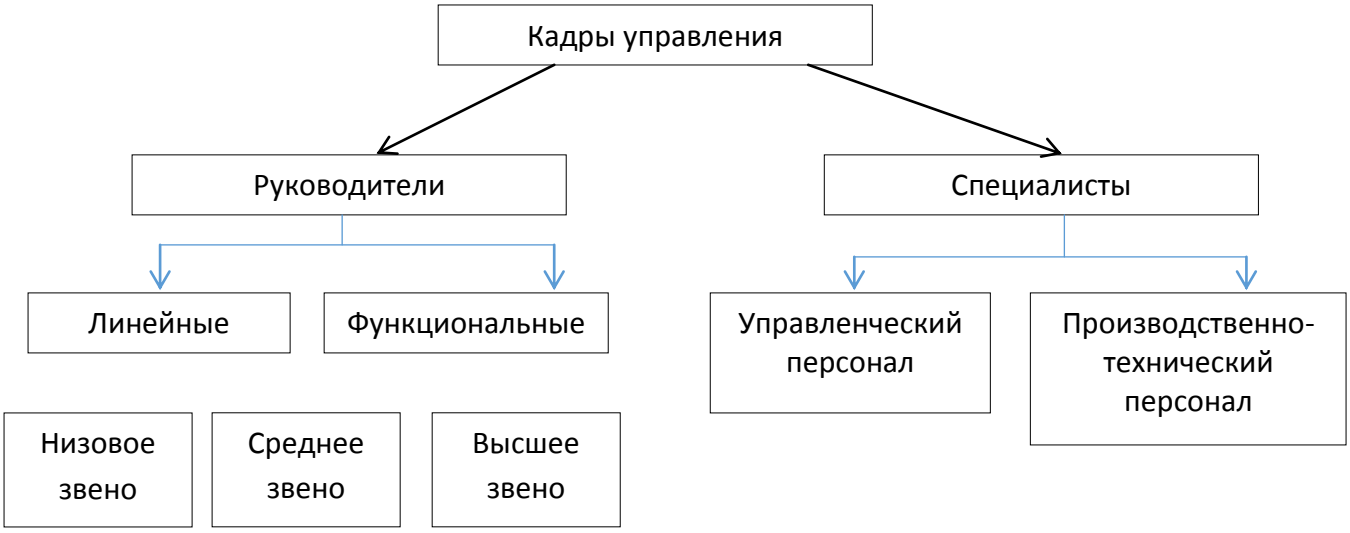


Рисунок 1. Классификация кадров управления

Из этого следует, что необходимо перейти к классификации работников аппарата управления по функциональному признаку (рисунок 2).

В последующем использование по тексту диссертации категорий «кадры управления» и «персонал управления» без каких либо уточнений будет относиться только к понятиям руководители и специалисты.

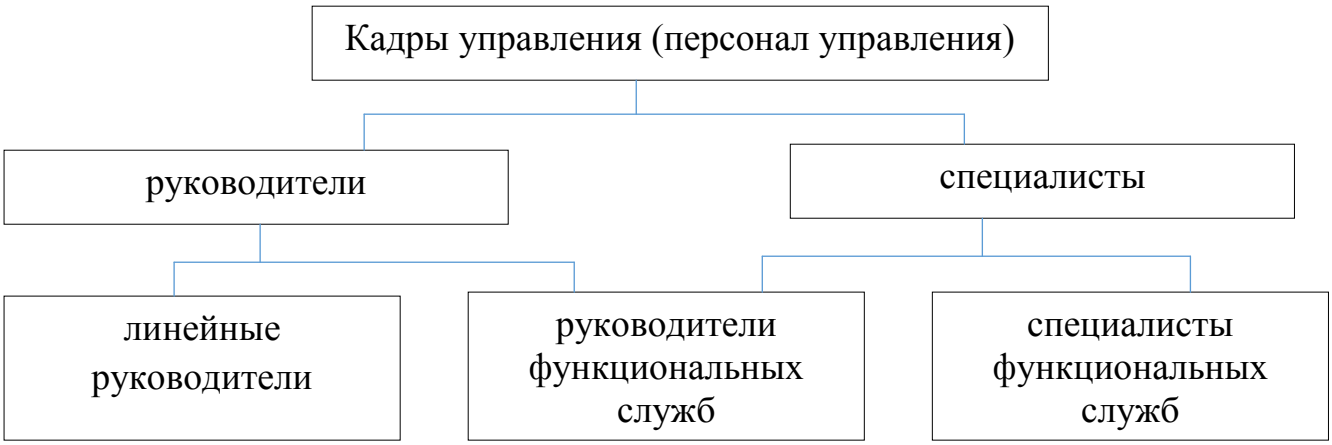


Рисунок 2. Классификация персонала управления

Говоря о специфике рынка аграрного труда необходимо отметить разбалансированность в нем спроса и предложения кадров управления, это характеризует и существующая открытая и скрытая безработица среди специалистов сельскохозяйственных профессий, очень низкие возможности трудоустройства после окончания высших и средних учебных заведений по специальностям аграрного производства.

И как результат происходит усиление конкуренции в сфере предложения. При этом, также следует учитывать, что работники управления не все могут быть конкурентоспособными в равной степени и это можно определить следующими факторами: уровнем квалификации, демографическими характеристиками (пол, возраст), опытом, личностными качествами, профессиональной мобильностью, способностью к обучению, причинами увольнения с прежнего места работы (по собственному желанию, за нарушение трудовой дисциплины, в результате сокращения и др.), продолжительностью пребывания в качестве безработного и т.п. Чтобы сориентировать претендентов на рабочие места с учетом требований современной реальности необходимо четко установить параметры спроса на них как количественные, так и качественные, а также тенденции его изменения.

Основным вектором зависимости спроса являются направления развития экономики. И переход от одной экономической системы в другую коренным образом изменил отношение к сельскохозяйственному производству, что способствовало массовому сокращению рабочих мест. При этом, даже огромные усилия государства и принятие программ развития АПК не позволили пока достичь результатов производства до перестроечных времен. И только сегодняшнее осознание важности проблемы продовольственной безопасности в условиях санкций, позволяет кардинально по-новому взглянуть на низкий уровень аграрного производства в стране. Произошедшее масштабное освобождение из производства затронувшее руководителей среднего звена и рядовых специалистов, еще больше усугубило проблему обеспечения специалистами аграрного производства.

В связи с этим, решение проблемы кадрового обеспечения аграрного сектора, видится с двух позиций:

- во-первых, необходимо привести штатную численность в соответствие с фактической численностью работников управления;

- во-вторых, основной качественной характеристикой, должна быть готовность руководителей и специалистов к инновационно ориентированной работе, способствующей модернизации и развитию отрасли.

Сложившаяся в настоящее время непрестижность труда в сельском хозяйстве, обусловленная низкой зарплатой, неудовлетворительными условиями труда и быта привели к дефициту кадров управления в аграрном секторе. И по данным службы Госстатистики РФ, в сельскохозяйственных организациях России имеется 328287 тыс. должностей руководителей и специалистов, из них замещено 94,7%. Рассматривая непосредственно структуру, значительный недостаток наблюдается в таких традиционных специалистах специальностей: зоотехники, агрономы, инженеры,

ветеринарные врачи и техники-механики, экономисты и бухгалтеры. И эта ситуация наблюдается в большинстве регионов России.

На сегодняшний день существует нехватка в квалифицированных специалистах около 10,5%. Рассматривая структуру обеспеченности кадрами специалистов, отметим, что нехватка в агрономах составляет 21%, главных зоотехниках – 11%, главных экономистах - 7%. Всего 93,9% составляет обеспеченность рядовыми специалистами всех специальностей. При этом обеспечение сельхозорганизаций управленческими кадрами должно рассматриваться с учетом соответствия работников квалификационным требованиям по образованию, стажу работы, а также с учетом возраста, эти качественные характеристики и дают возможность достижения долгосрочных стратегических целей стабилизации и устойчивого развития организаций аграрного сектора. Сохраняется тенденция сложившаяся за годы реформ, в частности, [63, с. 110-114] ухудшение качественного состава руководителей и специалистов по образованию, что связывают с популистской практикой выдвижения кадров без соблюдения общепринятых процедур, без достаточно обоснованной оценки профессиональной готовности работников к исполнению новой должности, что нередко имело место в выборной кампании.

Отмечено снижение численности руководителей хозяйств с высшим образованием, и наоборот увеличение числа практиков. Наблюдается высокая текучесть (ежегодная сменяемость), в том числе, по отрицательным мотивам. Качественный состав главных специалистов остается низким и вызывает тревогу при рассмотрении их как базы для формирования резерва руководителей. Так, главные специалисты, имеющие высшее образование составляют всего 64,9%, среднее профессиональное – 31,2%, доля практиков к общей численности управления в 2015 году составила 7,9%, а главных специалистов - практиков - 7,2%. Значительный удельный вес приходится на практиков среди главных инженеров и главных бухгалтеров - 21,1%.

Вышеприведенные тенденции в структуре кадров по уровню и динамике нежелательны, так как не обеспечивают решение сложных задач поставленных руководителями и специалистами.

Аналогичные тенденции наблюдаются в сельскохозяйственных организациях отдельных регионов России (таблица 1).

Таблица 1 – Структура образования кадров руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций за 2015 год*

	С высшим образованием			Со средним специальным образованием			Практики		
	Руководители и главные специалисты, всего	Руководители организаций, %	Главные специалисты, %	Руководители и главные специалисты, всего	Руководители организаций, %	Главные специалисты, %	Руководители и главные специалисты, всего	Руководители организаций, %	Главные специалисты, %
Северо-Кавказский ФО	**41220**	**41,1**	**64**	**11864**	**27**	**28,7**	**2879**	**3,1**	**7**
Республика Дагестан	22936	76,4	75,9	4140	17,9	18,1	1396	3,4	6,1
Республика Ингушетия	283	73	70	80	27,1	28,3	5	3,3	5,2
Кабардино-Балкарская Республика	827	66,2	65,4	160	18,1	19,3	126	7,3	15,2
Карачаево-Черкесская Республика	3369	99,5	99,4	1679	48,1	49,8	83	1,8	2,5
Республика Северная Осетия-Алания	569	72,3	51,7	117	26	27,8	158	23,5	27,8
Чеченская Республика	1799	52,3	49,7	89,8	48,8	49,6	6	0,3	0,3
Ставропольский край	11487	49,3	48,1	4862	41,6	42,3	1105	8,8	9,6

* Таблица составлена по данным Федеральной службы государственной статистики за 2016 г.

По данным таблицы 1 видим, что уровень образования в структуре работников управления в регионах Северо-Кавказского федерального округа приблизительно схож, как и условия хозяйствования.

Из опыта проведения аграрных реформ можно подчеркнуть, что наряду с уровнем образования значимой характеристикой в составе кадров является его тип. Современным преобладающим типом является технологический. Так основная масса руководителей сельхозорганизаций (более 80%) по специальности зоотехники, агрономы, ветеринары, механизаторы. Но при этом, требования современного производства с четкой организацией работы предполагают руководителя со специальностью экономист.

Полагаем, что существует необходимость не в повышении уровня знаний кадров управления, а в изменении их структуры. Мы приходим в выводу, что необходима новое понимание категории «профессиональная компетентность», формирование нового облика «руководителя (специалиста)».

Результаты опроса о необходимости каких именно специальностей и знаний в процессе работы в новых условиях, представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Ранжирование необходимых специальностей (рейтинг, место)*

Специальность (Знания)	Руководители хозяйств	Специалисты хозяйств	Все респонденты
Техника и технология производства	6	6	6
Организация производства	2	4	3
Экономика	4	1	2
Менеджмент	1	3	1
Маркетинг	3	5	5
Психология	7	7	7
Социология	8	8	8
Педагогика	9	9	9
Право	5	2	4

* Таблица составлена по результатам опроса руководителей с.-х. организаций

Нужно отметить, что в оценках, необходимых для работы в современных условиях знания (специальности) для руководителей и специалистов очень похожи. И те, и другие начинают понимать, что их роль растет в производственных отношениях, ответственность за результаты экономической деятельности также повышается. Отсюда интерес к экономике, организации, праву, управлению и маркетингу.

Радикальные изменения в организации производственного процесса требует глубокого знания основ экономического развития, макро - и микроэкономики, и предполагает получение профессиональных навыков и знаний в области экономики, планирования, финансирования, кредитования, налогообложения, основы предпринимательской деятельности, бухгалтерского учета и аудита. Растущая потребность в экономических расчетах и анализе - плата за независимость. При принятии управленческих решений в области стратегии и тактики, менеджерам необходимы: ситуационный анализ, многовариантные расчеты с факторным анализом, создание информационных систем, систем поддержки принятия решений и так далее.

Экономическая культура способствует формированию современного экономического мышления у работников. Она необходима в качестве основы для организации маркетинга всего производства и сбытовой деятельности и ее успешного функционирования в конкурентной среде.

Необходимость овладения технологиями маркетинга очевидна для всех, кто работает сегодня в управлении производственной и сбытовой деятельности, так как современные условия требуют от производителей учета конъюнктуры рынка и умелого маневрирования всеми имеющимися видами ресурсов. Чтобы добиться успеха на рынке, надо изучать спрос, особенности имеющихся на рынке продуктов, потребительских предпочтений.

Нет никаких сомнений в важности правового обучения при формирование кадров управления, работающих в режиме кризиса. Это - знания о разных видах права: административного, хозяйственного, трудового, процедуры ротации, банкротства и т. д. Интерес руководителей предприятий к юридическим знаниям резко возросло в последние годы.

Создание эффективно функционирующего хозяйствующего субъекта невозможно без знания основных положений науки управления, ее основных процессов: стратегии и тактики производственно-хозяйственной деятельности, принятии и осуществлении решений, управления и контроля. Для руководителей и специалистов сегодня, очевидно, что технология эффективного управления требует определенных знаний и навыков в работе: умение эффективно проводить переговоры, беседы, встречи, приемы владения рациональной организации труда, самоуправление и многое другое.

К сожалению, во многих отношениях из-за устоявшихся стереотипов и представлений у руководителей организаций нет ощущения о необходимости их подготовки в области социологии и педагогики. Это наглядно видно из таблицы 3: ранжирование знаний по социологии и педагогике по-прежнему низкий, хотя очевидна объективная необходимость такой подготовки управленческих кадров за счет увеличения роли и значения человеческого фактора в управлении, необходимость введения в экономику социологических и социально-психологических методов управления.

Результаты самооценки своих знаний руководителей и специалистов организаций и органов управления региональных АПК представлены в таблице 3.

Исследования показывают, что существующий сегодня уровень знаний и структуры работников управления в отрасли, разработанной с учетом требований старой административной системы менеджмента не соответствуют потребностям рынка. Одним из перекосов в кадровой политике является то, что у нас есть и продолжают выпускать менеджеров и

специалистов, у которых по-прежнему доминируют знания техники и технологии (хотя их рейтинг в глазах современного работника низок) при явном отсутствии знаний по экономике, управлению и праву, технологии человеческих отношений. Низкий уровень качества необходимых знаний указывает на неподготовленность работников управленческого персонала к работе в новых условиях.

Таблица 3 – Результаты опроса руководителей по самооценке знаний, %*

Область знаний	Имею достаточно знаний	Имею общее представление, но хотел бы некоторые вопросы изучить более подробно	Знаний нет	Не могу ответить
Техника и технология производства	60	32	6	2
Организация производства	51	40	4	5
Экономика	14	64	18	3
Менеджмент	10	39	45	6
Маркетинг	2	32	57	9
Психология	5	34	59	2
Социология	3	27	70	-
Педагогика	-	9	81	10
Право	2	56	29	13

* Таблица составлена по результатам опроса руководителей сельскохозяйственных организаций

Подтверждением вышеприведенного вывода стали и сами респонденты. Отвечая на вопрос в анкете, только 4% из них считают, что

полностью готовы к работе в рыночных условиях. Большинство (54%) отметили отсутствие готовности, а 31% говорят, о полном нежелании работать в нынешних экономических условиях. Уклонились от ответа 11%. Не случайно увеличивается тенденция к текучести кадров в последние годы.

Однако, сравнение результатов нашего исследования с данными аналогичных опросов, проведенных ранее, свидетельствует об изменении ситуации к лучшему, что соответствует требованиям времени и реорганизации сельскохозяйственных структур.

Таким образом, сравнение результатов самопознания в области маркетинга показали, что знания этих работников увеличились: количество ответов "нет знаний" снизились на 30,5%.

В области права в оценках знания изменились еще более заметно: среди ответов были и те, которые указывают на наличие "достаточного" знания, и ответы "нет знаний" снизились на 40,7%.

Наконец, важно, что "недостаток" знаний и навыков в области управления в настоящее время только 10% респондентов (в 1995-1996 годах - 13%), а их отсутствие - только 45% (двумя годами ранее было 75%). Почти такая же сумма сокращения числа без знания психологии (от 87,5% до 59%).

Отмеченные изменения в качестве знаний работников управления организаций АПК, однако, не носили принципиального характера и не решает более глубоких проблем в их обучении.

Реформы должны осуществляться профессионалами. Анализируя причины возникновения кризисов на разных уровнях - государства, региона, компании, в большинстве случаев, это "заболевание" - некомпетентность [62, с. 7-10].

Профессионализм в управлении и успешной экономической деятельности в период кризиса требует не только высокого уровня профессиональной подготовки, но и новое понимание профессиональной компетентности. Цена за нарушение этого требования - сохранение

"технократических" методов на всех этапах работы с персоналом, начиная с их подготовки в учебных заведениях.

Правильное понимание профессиональной компетентности предполагает также рассмотрение "принципа Питера": каждый руководитель, продвигаясь по карьерной лестнице рано или поздно достигает своего уровня некомпетентности. Чтобы преодолеть последние нуждаются в целенаправленной переподготовке и повышению квалификации кадров с учетом положения и возраста работника.

Решение кадровых проблем в аграрном производстве требует глубокого изучения методологических и методических аспектов формирования профессиональных компетенций и качеств, которые необходимы для эффективного управления.

1.2. Специфика управленческого труда в агропродовольственном секторе и его адаптация к условиям инновационного развития

Если опираться на классическую политическую экономию, то под управленческим трудом понимается особый вид общественного труда, позволяющий обеспечить согласованность участников в совместной производственной деятельности и его высокую эффективность. К. Маркс, рассматривая роль менеджера в команде, сравнил ее с ролью дирижера в оркестре. С этой позиции, раскрывается суть управленческой деятельности. Следует, однако, отметить, что нет единого мнения о характере и содержании управленческого труда в литературе по менеджменту.

Исходя из этого, отметим, что есть необходимость более глубокого и тщательного исследования этой проблемы, так как объект управления и объект управленческой деятельности не являются тождественными понятиями. Если объект управления является управляемой системой и входит в систему управления, то, следовательно, объектом деятельности управляющего являются управляемые и управляющие системы. Таким

образом, понятия "управление" и "руководство" (в качестве синонима для "управленческой деятельности"), хотя и похожие, но не идентичные. Содержание различных категорий труда управленческих работников, относимых к управлению персоналом, отличаются: руководителями осуществляется координация работы исполнителей, специалисты разрабатывают вопросы, связанные с внедрением прогрессивных технологий возделывания сельскохозяйственных культур и животных; социально-экономическое планирование; оценка и учет; подготовка информации для принятия управленческих решений. Разделение труда по вертикальному принципу и образует уровни управления, при этом выполнение управленческих функций руководителями организации не предполагает один и тот же тип работы. Кардинальное изменение системы экономических отношений в свою очередь в корне меняет концепцию управления предприятием и задачи работников управления, в первую очередь руководителей.

Наряду с трансформацией количественных параметров по управлению спросом на кадры, при смещение количественных характеристик руководителей и специалистов, появились новые требования к компетентности и другие качества, которые необходимы на различных уровнях управления.

Хинтерхубером и Поппом разработана "модель компетентности в стратегическом управлении", которая представляет собой удобный каталог, чтобы классифицировать все, в том числе новые требования к управлению персоналом [155, стр. 160]. В соответствии с этим каталогом управленческая компетенция является суммой следующих компонентов: функциональной, ситуативной, интеллектуальной и социальной компетентности.

Ситуативная компетентность относится к тем требованиям, которые обусловлены спецификой различных фаз жизненного цикла предприятия (создание, рост, спад и т. д.).

Интеллектуальная компетентность предполагает наличие аналитического мышления в сочетании с умением мыслить в категориях комплексных взаимосвязей. Требует способность как рационального аналитического мышления, так и абстрактному мышлению в сочетании со спонтанностью.

Это является предпосылкой того, что в кризисных ситуациях, необходимо уметь распознавать и структурировать проблему, а также разрабатывать и внедрять различные оптимальные решения.

Социальная компетентность охватывает коммуникационные и интегративные способности менеджеров. Для социально-компетентной деятельности требуется большое количество различных навыков, таких как восприимчивость, социальный анализ, правильная самооценка, контроль над эмоциями, коммуникативность и предвидения последствий своих действий. В нынешних условиях, т. е. в то время, когда есть масса различных мнений и необходимость укрепления веры в принципы и цели предприятия, социальная компетентность становится все более значимой.

Профессионализм характеризуют функциональная и ситуативная компетентности, а интеллектуальная и социальная - психологическую состоятельность руководителя. Эти способности должны проявляться дифференцированно в разноуровневых руководителях, в зависимости от их уровня в иерархии и специфики конкретной ситуации.

Существует определенная взаимосвязь: чем выше должность в иерархии, тем меньше значение профессиональной компетентности по сравнению с социальной системой [155, стр. 4].

В условиях административной экономики в связи с преобладанием оперативного управления основные функции руководства сводились, прежде всего, к обладанию определенной профессиональной квалификацией, роль социальной компетентности недооценивалась. Переход к рыночным условиям хозяйствования требует формирования таких качеств у

руководителя, которые позволяют видеть и правильно оценивать перспективы развития предприятия, которые направлены на стратегическое управление, быстро и всесторонне оценивать складывающуюся ситуацию на рынке и находить оптимальный вариант управленческого решения.

В [155, стр. 18] Г. Минцберг предложил достаточно информативную схему многообразия ролей управленческих кадров. Поскольку на различных этапах развития экономической системы важность роли руководителей меняется, Г. Минцберг дает оценку ценности определенной роли менеджера в административно-плановой экономике, экономике переходного периода и рыночной экономике (таблица 4).

Анализируя изменения соответствующих функций и их значений можно сделать вывод, что задачи переходного периода от плановой к рыночной экономике не могут быть решены просто внедрением западных методов управления, основанные на формальном подходе к действующим компаниям.

Трансформация экономической системы требует от руководителя наличия своих навыков и квалификации, прежде всего, умения преодоления кризисный ситуаций. Неудивительно, что правительство РФ в своем постановлении №421 от 25 апреля 1995 года обязало соответствующие ведомства, а также ряд учебных заведений развернуть подготовку специалистов в области антикризисного управления. Позже появились публикации и серьезные научные труды по освещению вопросов антикризисного управления [148, 151].

Таблица 4 – Оценка степени значимости менеджера в различных типах экономической системы*

Роль менеджера	Плановая экономика	Переходная экономика	Рыночная экономика
Построение межличностных взаимоотношений:			
- образец для подражания	+	++	+
- интегратор	-	++	+
- лидер (руководитель)	-	++	++
Построение информационных связей:			
- собиратель информации	+	++	++
- распределитель информации	+	+	+
- информатор	-	+	++
Принятие управленческих решений:			
- предприниматель	-	++	++
- менеджер кризисов	-	++	+
- распределитель ресурсов	++	+	+
- ведущий переговоры	-	++	+

*Таблица составлена по данным опроса

Антикризисное управление требует особых навыков, отличающихся от существующих в современном менеджменте форм и методов. В связи с этим, нами выделены основные отличия антикризисного управления от обычного менеджмента:

- ключевой задачей этого вида управления является достижение устойчивого положения на рынке и стабильности финансов предприятия при различных экономических, социальных и политических ситуациях в государстве;

- в рамках данного вида управления используются наиболее эффективные инструменты, позволяющие устранять и решать временные финансовые проблемы;

- особенность антикризисного управления заключается в ускоренной реакции на резкие колебания и изменения внешней среды с использованием заблаговременно подготовленных различных вариантов оптимально предусматривающих и подходящих для реализации в данной ситуации;

- главной составляющей антикризисного управления является процесс внедрения инноваций во все звенья деятельности предприятия;

- основной целью антикризисного управления предприятием является введение в сложной ситуации, в том числе на грани банкротства, управленческих и финансовых механизмов, позволяющих с наименьшими потерями для предприятия выровнять ситуацию до устойчивого положения.

При этом, подготовка антикризисных управляющих ограничивается весьма абстрактными программами подготовки, без усиления практических навыков, с конкретной практикой на проблемных предприятиях.

Во время кризиса экономики, наряду с ролью "антикризисного менеджера" являются важными, а другие роли. Как "предприниматель" руководитель должен устанавливать цели и доводить их до сотрудников, проводить оценку краткосрочных и долгосрочных прибылей и убытков. Роль в этот период "лидера" в данном случае включает в себя роль "образца", и роль "интегратора". Это означает, что руководитель должен стать образцом лояльности для остальных сотрудников при достижении целей фирмы, а также надежности, готовности к работе с повышенной нагрузкой и тому подобное.

Вероятность того, что значимость одной или другой роли лидера будут меняться в условиях трансформации и кризиса экономической системы велика. Так, это зависит от конкурентоспособности компании и протекания процесса трансформации и кризиса, от его стадий. В таблице 5 приведены

различные типы менеджеров на разных этапах переходного периода и кризиса в зависимости от факторов, упомянутых выше.

Таблица 5 – Типы менеджеров плановой и рыночной экономик*

Ситуация в конкурентной борьбе	Фаза переходного периода	
	ранняя	поздняя
благоприятная	предприниматель	организатор/защитник
неблагоприятная	первопроходец/миссионер	санатор/ликвидатор

А.Файолем [122] была сделана попытка дать характеристику в количественной форме профессиональным способностям и ролевым функциям руководителя предприятия. Это исследование вносит существенную ясность в дискуссионный вопрос о том, что есть ли необходимость руководителю быть специалистом, детального знания технологического процесса и тонкостей его организации.

Таким образом, мы приходим к выводу, что необходимо изменить структуру кадров управления. Например, до сих пор в Российской системе управления предприятиями сельского хозяйства среди руководителей по базовому образованию - 93% являются специалистами-технологами и только 7% - экономисты. Это соотношение требует существенной корректировки.

Принимая во внимание квалификационную модель А. Файоля в качестве основы, анализируя работу лучших в стране по управлению сельхозорганизациями кадров, по данным аттестации, мы пришли к выводу, что нужна количественная оценка способностей не только руководителей, но и всех административных сотрудников, и дать интегральную оценку руководителю.

Поясним, на чем основываются данный вывод. Так, в целом на результаты производства влияют практически все сотрудники аппарата управления. Например, если главный агроном слаб в реализации мер по

развитию растениеводства и в результате данное направление отстает, то, несмотря на высокий профессиональный уровень главного зоотехника это отрицательно влияет на результаты деятельности животноводства. И наоборот, высокая культура земледелия и урожай, окажет положительное влияние на животноводство, хотя руководит отраслью животноводства зоотехник со средними профессиональными способностями. Очевидно, что влияние системы присутствует в анализе влияния его компонентов на результаты производства. Действия хорошо подобранной команды менеджеров и специалистов всегда более эффективны, чем действия одного, даже профессионального руководителя организации, несмотря на то, что все специалисты, включая главного, со средним профессиональным способностями. Таким образом, количественная модель способностей дает возможность быть как руководителю компании, и главному специалисту с невысоким уровнем квалификации и навыков, но при этом необходимо думать о создании интегрированной модели.

Построение квалификационной модели способностей менеджеров, профессионалов не может быть оторвана от конкретной трудовой деятельности. В [155, стр. 123] немецкий ученый Йохан Хоффманн делает попытку создать профиль современного руководителя-менеджера и специалиста.

Предлагаемый Йоханом Хоффманном профиль руководителя и специалистов включает 13 параметров, предполагающие различную степень проявления.

Оценка потенциала используется с целью выявления объективной, достоверной и актуальной информации о мотивах, внутренних установок и тенденций в поведении конкретных лиц, а также для определения их способностей, знаний и навыков.

Использование требований, представленных профилей позволяет более целенаправленно и систематизировано оценивать пригодность сотрудника для конкретной должности.

Анализ интегрированных новых требований позволяет определить, какие личные характеристики играют важную роль в выполнении определенной задачи, и которые имеют небольшое значение, но сами по себе они могут быть положительными. Требования к квалификации могут служить основой в разработке учебных планов и программ, организации учебно-воспитательного процесса с учетом индивидуальных качеств будущих управленческих работников.

Приведем основные требования, необходимые для замещения должности руководителя и специалиста:

- квалификация и профессиональная компетентность;
- умение организовать и планировать работу;
- предпринимательское мышление;
- активность и способность к выдерживанию нагрузки;
- готовность к переменам;
- открытость;
- интеллектуальные способности;
- целенаправленность;
- ориентация на потребителя;
- ориентация на работников;
- поведение в коллективе;
- вербальная коммуникация;
- способность представить свои идеи.

Для того, чтобы овладеть какой либо специальностью необходимо получить образовании в рамках системы профессионального образования.

Прежний подход в подготовке управленческих кадров отличался узкоспециализированным характером, отсутствием дифференциации в

подготовке специалистов и руководителей высшего звена. Четкой и структурированной системы управления образованием до 90-х годов в России не существовало. Обучение по специальности линейного персонала менеджеров для предприятий агропромышленного комплекса - проблема не новая для вузов, однако эта проблема как полагают, производственников, и решается она в учреждениях переподготовки специалистов.

Цели и задачи управления и менеджеров, а также условия для их реализации являются отправной точкой для определения направления и сферы управления - функции управления.

Весь процесс управления организации можно разложить на отдельные функции, подфункции, отдельное управление рабочих операций. Этот процесс также характеризуется циклами, каждый из которых начинается с постановки задачи и заканчивается ее решением. Циклы индивидуального управления связаны между собой и реализуются последовательные фазы, которые могут быть разделены на отдельные управленческие операции. Первым шагом в процессе управления является операция. Если отдельные операции интегрировать в группы по конкретным видам деятельности, мы получаем определенную функцию управления, у которой есть целевое значение [13, с. 4].

Важное методологическое значение для раскрытия сущности управления является понимание того, что содержание каждой функции вытекает из специфики задач, которые, в свою очередь, определяется сложностью производства. Поэтому, в связи с ростом экономической активности, диверсификации и рыночной ориентации производственных функций были расширены, усложнены и дифференцированы функции управления.

Таким образом, задача адаптации производства к требованиям рынка диктовали выполнение функций маркетинговой ориентации современного менеджера, повышение значимости и расширение содержания функций

управления персоналом сегодня значительно возросли требования, необходимо управлять социальным развитием персонала, существуют жесткие требования к управлению по охране природы и экологической безопасности.

Управленческий персонал выполняет различные конкретные функции предприятия. Эти функции каждый руководитель осуществляет во взаимодействии с подчиненными ему руководителями отделов и служб, а также специалистами предприятия. Принимая во внимание всю совокупность функций, руководитель должен определить, какие из функций следует оставить себе, какие делегировать другим сотрудникам служб, и в каком объеме, как нужно контролировать их. От того, насколько правильно и рационально решит руководитель эту задачу во многом зависит эффективность всей системы управления и загруженность самого руководителя.

Число подчиненных непосредственно руководителю работников зависит от многих условий, в частности, от размера управляемого объекта, его технического оснащения, развития средств связи в системе управления насыщения оргтехникой, личных качеств руководителя, его способности восприятия и обработки информации, но во всех случаях это количество подчиненных должно быть оптимальным.

Формируя организационную структуру управления предприятием, руководитель берет на себя полную ответственность за ее состояние и организует функционирование всего предприятия. Таким образом, функции руководителя во многом те же что и у общего управления, которые происходят во всех циклах и сферах управления.

Планирование, т.е. установление целей управления, основные этапы и сроки достижения поставленных целей, является первым этапом в процессе управления. На самом деле, это разработка производственного процесса и контроля. Планирование является важным инструментом для принятия и

реализации управленческих решений. Обоснованный план мотивированный стимул работы коллектива, создающий уверенность в принадлежности к достижению целей у многих работников. Ф. Тейлора основоположник менеджмента, придавал особое значение функции планирования, который в [156, с. 4] писал: " Завод должен управляться не столько директором – распорядителем, сколько плановым отделом".

Структура процесса планирования сложная и осуществляется директором и сотрудниками через ее подфункции: оперативного, текущего, стратегического планирования, прогнозирования и моделирования.

Организация – вторая функции управления - выражается в формировании руководителей управления и управляемых подсистем, то есть сеть организационных отношений, которая обеспечивает достижение намеченных целей. Оптимальное распределение прав, обязанностей и ответственности между подразделениями и членами коллектива, обеспечивая их оптимальное взаимодействие и составляет суть и основу организационной деятельности руководителя, но не исчерпывает ее содержания.

Распорядительство - руководство, принятие решений является третьей важнейшей функцией управления. Поэтому в [156] Файоль А. писал: "Когда социальный организм построен, нам нужно, чтобы заставить его действовать». Для каждого менеджера целью распорядительства является вовлечение подчиненных работников в круг интересов организации.

Для того, чтобы работники эффективно работали в организации, необходимо поощрять их, чтобы для достижения целей, используется мотивация. Выполняя эту функцию, руководители должны грамотно использовать широкий спектр средств материального и морального стимулирования, для изучения потребностей и интересов работников. Абсолютное удовлетворение потребностей и интересов каждого члена коллектива, практически невозможно достичь, но руководитель обязан мотивировать сотрудников постоянно и оказывать должное внимание [26].

Руководитель должен понимать, что мотивы, которые заставляют людей работать добросовестно, с точки зрения приоритетов совершенно различны. Любой человек больше всего нуждается в понимании и подтверждение его значимости. Реализация сотрудником знаний и навыков является важной формой социальной мотивации. Искусство управления проявляется в способности стимулировать сотрудников нетрадиционными способами - разговором, привлечением к процессу принятия решений, и т.д. [168].

Правильная мотивация персонала создает прочную основу для выполнения задач руководителя. Тем не менее, из-за того, что процесс управления носит непрерывный характер, протекает в постоянно меняющейся внешней среде и характеризуется различной степенью неопределенности, необходима функция контроля. В общем процессе управления контроль выступает в качестве обратной связи элемента руководителя и команды.

Современная теория разработала четкие требования к контролю. Эффективный контроль должен иметь стратегическую направленность, нацеленность на результат, быть достаточно своевременным, прозрачным, объективным и простым. По психологическим соображениям, контроль не должен выполнять карательные функции.

Выбор в составе общих функций управления учета и анализа является оправданным. Учет идентифицирует в установленном порядке результаты выполнения данной программы, которые затем могут быть обработаны и систематизированы на основе анализа. В свою очередь, анализ определяет положения, которые следует учитывать при разработке новых планов, предоставляя им состоятельность и эффективность.

Текущие данные анализа и учета дают руководителям возможность систематически контролировать, постоянно иметь необходимую

информацию для принятия новых решений и корректировки ранее принятых для обеспечения своевременной помощи работникам.

Важной задачей руководителя является развитие учета и анализа услуг, контроль за работой и постоянное совершенствование всех этих функций.

Таким образом, планирование, организация, распорядительство, мотивация, контроль, учет и анализ можно рассматривать как общие функции управления и, как основные функции руководителя.

В самостоятельную функцию руководителю выделяют деятельность по подбору и расстановке кадров на основе их навыков, квалификации, подготовки, способностей и предпочтений.

Значительное место в деятельности руководителя занимают так называемые представительские функции. Суть этих функций сводится к осуществлению и установлению связей важных для нормального функционирования и развития организациями взаимоотношений с другими предприятиями. Это относится и к участию руководителя в различных встречах, конференциях, в ведении переговоров, общественных и других мероприятиях.

Эти функции в некоторой степени общие для всех руководителей и главных специалистов хозяйств агропромышленного комплекса. Тем не менее, нельзя говорить о том, что все они делают одну и ту же работу. У сотрудников различных уровней управления, существует свои конкретные обязанности, с определенным уровнем свободы в принятии решений, отношением времени, затраченным по выполнению различных функций управления. Следует отметить, что на всех уровнях управления руководители выполняют не только управленческие, но и исполнительные функции. Кроме того, с уменьшением уровня руководства доля выполнения функций возрастает. Руководитель первичного звена трудового коллектива имеет дело с простыми рабочими. Эта работа требует выполнения различных функций -

непосредственной организации труда и производства, специализации в области техники и технологии и т.д.

Функции руководителя способствуют реализации основной задачи - обеспечению последовательных и эффективных согласованных действий исполнителей, что способствует тому, что коллектив успешно выполняет свою производственную функцию.

1.3. Мировой опыт подготовки руководящих кадров для аграрного производства

Опыт стран с развитой экономикой показывает, что разумный и грамотный подбор руководящих кадров во всех сферах и уровнях является стратегическим условием экономического прогресса. В связи с этим, очень актуален аргумент, что развитие экономики в первую очередь зависит от того, насколько совершенна система подготовки, переподготовки и подбора кадров.

Именно этот вопрос всегда актуален и как говорит Ф. Энгельс: «Естественный отбор» полной гласности, выборов и всеобщего контроля гарантирует, что каждый работник оказывается в конце концов "на своей полке", берется за наиболее подходящее для его способностей дело, чувствует на себе все последствия ошибок и доказывает всем его способности распознавать ошибки и избегать их »[176, стр. 139].

В развитых странах, подготовка и отбор руководителей предприятий рассматривается как главная цель для повышения эффективности экономики.

Об этом свидетельствует и тот факт, что в учебники всех школ менеджмента и сознании деловых кругов этих стран вошла формула «Успех компании определяется уровнем квалификации управленческих кадров». И практическую реализацию этого тезиса получили при организации сети центров для подготовки и переподготовки управленческих кадров, и начало этому заложено еще в пятидесятых годах прошлого века.

Первое место по данной позиции занимают США, чья экономика ежегодно выделяет на эти цели около двенадцати миллиардов долларов, что составляет одну треть бюджетных средств, выделяемых на образование.

Следует отметить, что иностранный опыт является неоднозначным по своему характеру. В разных странах в силу целого ряда исторических, экономических и политических условий существует, по сути, три модели управленческих кадров: англо-американская, французская и японская [63, с. 25-33].

Различия между этими моделями возникают в зависимости от того, какая база подготовки была организована для менеджеров и какие структуры в обществе ответственны за реализацию этой функции. В англо-американской модели подготовка управленческих кадров проводится в бизнес-школах и школах менеджмента, которые являются в своем большинстве подразделениями крупных учебных заведений (как правило, университетов), где под строгим контролем государства осуществляется подготовка менеджеров. Французская модель главное место в системе подготовки управленческих кадров отводит специализированным школам - так называемым высшим коммерческим школам. Отличительной особенностью в данном случае является тот факт, что такие школы существуют в региональных торгово-промышленных палатах, которые играют важную роль в определении специальностей и специализаций, а также в развитии этих школ. Японская модель подготовки управленческих кадров, предполагает свою работу, исключительно на основе корпораций и, как правило, без перерыва и отрыва от практики. В рамках университетских курсов, студентам читают только отдельные лекции по управлению, направленные на развитие слушателя, а не подготовке специалистов.

Систему классификации подготовки управленческих кадров в каждой стране отнести к одной из этих трех моделей можно довольно условно, потому что каждая страна имеет свои характерные особенности. Например, в

Нидерландах специальное образование в области менеджмента можно получить только в высших профессиональных учебных заведениях соответствующего профиля. В рамках специальностей управления образованием университета не предусмотрено, хотя можно пройти изучение отдельных дисциплин такого профиля [63, с.27].

Принято считать, что самой передовой на сегодняшний день является англо-американская модель подготовки управленческих кадров. Ее отличительными чертами являются две ступени основного образования, непрерывное обучение, гибкость и практическая направленность учебных программ.

Двухступенчатость основного управленческого образования происходит по существующим в учебных заведениях двух типам программ:

1) программы подготовки специалистов управления (чаще всего это специальность «Менеджмент» и «Деловое-администрирование») до уровня бакалавра;

2) программы подготовки бакалавров до уровня магистров в соответствующей специальности.

Обучение по программе магистра управления (или делового-администрирования) открыт для лиц, которые уже имеют степень бакалавра (не обязательно в управлении специальности), а также не менее двух лет практического опыта. Продолжительность полный рабочий день курс обучения для бакалавра менеджмента составляет четыре года, и неполный рабочий день - от 5 до 6 лет. Продолжительность программы обучения магистр управления от 1,5-2 до 2-2,5 лет.

Важно отметить, что двухступенчатость образования управленцев имеет глубокие социально-экономические корни. Человек со степенью бакалавра в области управления никогда не сможет занять лидирующие позиции на руководящих должностях, требующих ответственных решений. Как квалифицированный специалист, он, тем не менее, всегда будет оставаться исполнительным элементом в системе управления. Если

специалист окончивший университет свое будущее связывает с ростом карьеры в системе управления, то ему необходимо стать высококвалифицированным специалистом и закончить курс постквалификационного обучения по одной из программ в сфере управления и получить степень и магистра управления.

Практическая направленность образования управленцев в зарубежных школах менеджмента и бизнеса часто достигается не за счет прагматичного подхода к программам обучения, и не за счет исключения таких предметов как философия, культурология, и так далее, а в силу особого подхода к преподаванию (специальных) дисциплин управления. Прагматизм такого подхода заключается в том, что если первый этап базового образования управления в той или иной области лежит на плечах студента и / или его спонсоров, то второй этап (магистратура), оплачивается за счет работодателя. Таким образом, соответствующая социальная потребность сама регулирует соотношение количества квалифицированных рабочих (graduated) и высококвалифицированных (post-graduated) менеджеров в обществе. В настоящее время это соотношение устанавливается примерно 6: 1 [63, с.28].

В дополнение к верхней ступени управленческого образования на основе одних и тех же школ бизнеса и управления, осуществляется дополнительное образование с помощью различных программ для дополнительного обучения менеджеров на всех уровнях - от младших администраторов (администраторов) до топ-менеджеров (высшее звено). Особое значение имеет программа подготовки менеджеров высшего звена (топ-менеджеры), потому что они следуют после образования магистратуры управления следующим этапом.

Учебный план подготовки бакалавров, магистров и резерва руководителей высшего звена имеют существенные различия в методологии и условиях обучения. Если при подготовке бакалавров, основной упор делается на опыт широкого управления, а в подготовке магистров углубления

в их специализацию, программа подготовки резерва топ-менеджеров направлены на развитие навыков в принятии управленческих решений.

Анализ зарубежного опыта управления образования приводит к выводу, что система образования многоуровневая имеет гораздо большую социальную базу, чем моноуровневая, давая студенту возможность самостоятельно определять индивидуальную образовательную программу в соответствии с их потребностями и условиями рынка труда, а также специалисту позволяет быстро адаптироваться к изменяющимся внешним условиям.

Гибкость и мобильность многоуровневого образования проявляется в ориентации подготовки специалистов для предприятий различных форм собственности, с различным уровнем образования и квалификации, в предоставлении возможности прервать учебу и продолжить ее после нескольких лет работы на рабочем месте.

Большинство западных экспертов теперь рассматривают систему профессиональной подготовки как сложный процесс подготовки работников для дальнейшего профессионального роста и повышения качества в конкретных условиях их деятельности [102, с. 52].

Система повышения квалификации и переподготовки руководящих кадров сельского хозяйства в развитых странах (США, Япония, Германия и другие) характеризуется высокой степенью дифференциации, разнообразие применяемых форм и методов обучения, среди которых можно назвать следующие:

- подготовка и переподготовка руководителей и специалистов в рамках организации;

- специализированные центры и программы повышения квалификации управленческих кадров;

- использование консультантов;

- групповые формы обучения.

Интересный опыт улучшения навыков в структуре управления непосредственно сельскохозяйственными организациями есть в Великобритании [102. с.54].

Эта деятельность сосредоточена в Совете по переподготовке сельскохозяйственных кадров. Он находится в подчинении Министерства сельского хозяйства, продовольствия и рыболовства, и 90% финансируются из министерства, а остальные средства поступают в виде платы за обучение. Характерной особенностью курсов является максимальная близость к решению актуальных проблем конкретного производства, их конструктивности, сосредоточить внимание на уровне практического развития изучения методов и организационных форм работы, что позволяет немедленно применить их на практике в сельском хозяйстве. Для преподавания этих курсов привлекают практиков (фермеров), ученых из университетов и колледжей, руководителей местных отделений сельскохозяйственных банков, кооперативов и советов по маркетингу. Методическая помощь в подготовке программ таких курсов, Совет по переподготовке сельскохозяйственных кадров также получает от центра управления в сельском хозяйстве Британского института управления.

В качестве специальных учебных центров и программ по повышению квалификации менеджеров в развитых странах наиболее распространены так называемые "школы бизнеса", факультеты и кафедры делового администрирования в университетах и колледжах.

Во многих американских университетах действуют курсы повышения квалификации руководителей хозяйств, обеспечивающих их ознакомление с современным национальным и международным опытом в развитии агропромышленных методов интеграции и управления в агропромышленной системе.

Так, в Высшей школе бизнеса Гарвардского университета есть два вида курсов: 13-недельной программы для руководителей высшего звена и 16-

недельные программы для менеджеров среднего звена. Большая часть учебного времени посвящена рассмотрению конкретных деловых ситуаций, отобранных по следующим предметам: стратегия корпораций и деловая политика, финансовый анализ, политика бухгалтерского учета и сбыта, управление кадрами, человеческое поведение в организации, международный бизнес, связь бизнеса с обществом. Программа 16-недельный курс включает в себя изучение новых концепций, методов и приемов управления. Одной из основных целей программы является изучение деятельности организации в целом и взаимосвязи его составных частей. Это помогает менеджерам увидеть место и цель своего подразделения с точки зрения выгоды для всего предприятия и преодолеть часто существующие барьеры между подразделениями.

Большинство мероприятий в области повышения квалификации проводятся Американской ассоциацией управления (АМА). Курсы АМА, существует около 30 лет. Продолжительность курса - от 1 до 4 недель. В дополнение к этим курсам АМА проводит большое количество краткосрочных семинаров.

В последние десятилетия значительно возросла активность фермерских союзов и ассоциаций, кооперативов и других организаций и объединений в создании учебных центров на основе их собственных потребностей в подготовке кадров и повышения квалификации управленческих кадров и других специалистов.

В Нидерландах, например, большинство крупных кооперативов имеют планы систематической подготовки и повышения квалификации директоров кооперативов. Стандартная учебная программа для подготовки директоров в течение 2-х лет (24 дней в год в зимний период) включает в себя изучение маркетинга, включая производство, финансовую информацию, вопросы, связанные с инвестициями, управление человеческими ресурсами, трудовых отношений, планирования времени и международной торговли [83 , с.59].

В Японии кооперативы занимаются подготовкой и повышением квалификации своих членов и руководства, как правило, в виде ежегодных месячных курсов. Кроме того, каждая из префектурных ассоциаций проводит трехлетние курсы для переподготовки управленческих кадров кооперативов, этой цели служит и сельскохозяйственный кооперативный техникум, который находится в ведении исследовательского института кооперативного руководства.

В качестве эффективной формы обучения и развития менеджмента все больше и больше в агропромышленном комплексе находит применение системы ротации руководителей рабочих мест.

Так, начиная с 1987 года, в Великобритании есть Служба управленческого развития, созданная целым рядом компаний плодоовощной продукции. Данная Служба привлекает для подготовки управленцев молодых людей с университетским образованием или имеющих высший национальный диплом. Программа обучения длится 2 года, в течение которого кандидаты каждые 6 месяцев меняют место учебы и должности в заранее определенной ведущей плодоовощеводческой компании страны. Это обеспечивается за счет сочетания теоретического курса с практической работой с разнообразными методами управления и деятельности в различных производственных ситуациях. Кандидаты на менеджеров проходят строгий отбор: они должны пройти три раунда проверки на пригодность деятельности по управлению и серии собеседований, общая продолжительность которого может составлять до 6 часов [83, с.59].

Обращает на себя внимание, что такой подход к переподготовке и повышению квалификации менеджеров, создание учебных программ для руководителей сельскохозяйственного производства в Соединенных Штатах, которые являются прогрессивными в производстве и в социальной деятельности, чтобы занять лидирующие позиции в своем регионе, внести свой вклад в адаптацию инноваций, а также проведение

сельскохозяйственной политики правительства. В настоящее время каждый штат США имеет учебную программу для руководителей во всех сферах сельскохозяйственного производства, с учетом их собственных потребностей и ресурсов. Структура учебного плана включает в себя ряд периодических коротких семинаров в течение одного или двух лет в государственном колледже или в других учреждениях.

В качестве одной из форм подготовки управленческих кадров в последние годы получили широкое развитие семинары. Они практиковали различные типы учреждений (университетов, школ, центров, частных консалтинговых фирм, правительственных учреждений). Как правило, участники семинаров с ограниченным числом занимаются конкретными примерами управленческого решения проблем в своих организациях. Это делает данную форму обучения ориентированным на практику, на основе широкого обмена новыми идеями и обсуждения их практического использования.

Ключевое требование в сборке различных курсов и учебных программ в развитых странах является рост профессиональной компетентности. Обучение управлению компетентностью рассматривается не с точки зрения традиционных требований повышения уровня знаний, умений и навыков, а также с точки зрения их эффективности. Таким образом, необходима переоценка полезности использования национальных методов и форм обучения.

Попытки реформирования системы образования в нашей стране были в большом количестве. Первая реформа, проведенная в 1917-1934 годах, в частности, была направлена на усиление государственного контроля в системе государственного образования. В период реформы, которая длилась с 1934 по 1958 года вводилось первое 7-летнее, а затем 9-летнее образование, повышение связи школы с производством, техническое высшее образование становилось приоритетной задачей. В соответствии с реформой, проведенной

в 1965-1975 годы, средняя школа осуществила массовую математизацию науки, предъявлялись повышенные требования к знанию основ обществоведения.

Интересно отметить, что в 60-е годы Председатель Совета Министров СССР А.Н. Косыгин, пытаясь осуществить радикальную экономическую реформу, неоднократно подчеркивал, что это возможно только одновременно с реформой обучения и подготовкой кадров, что динамика развития определяется не только изменениями в производстве, но и изменения в культуре. Они тесно связаны между собой.

Тогда А.Н. Косыгин говорил о необходимости введения в систему высшей школы бакалавриата и магистратуры, ранней профессиональной ориентации учащихся общеобразовательных школ. Но его радикальные реформы в экономике и в сфере образования не реализовались.

В 1990 году начинается четвертый этап реформирования системы высшего школьного образования в России. Проблемы были определены Советом Министров Российской Федерации от 17 августа 1990 года № 314 и Постановлением Правительства от 23 февраля 1991 г. № 119, который утвердил временные правила, регулирующие деятельность научных учреждений (организаций) образования и обучение [135, с. 102-104].

Этот нормативный акт декларировал основополагающее положение об автономии университетов в процессе принятия решений и осуществления мероприятий в рамках Устава. В средней школе вернуться к принципам автономии и самоуправления, которых она была лишена в течение многих десятилетий. Впервые в нашем опыте, университеты дают право на получение своих собственных средств за счет реализации своих научной и предпринимательской деятельности, и тратить их на свои потребности.

В начале 1990-х годов сильные позиции в области исследования проблем управления высшим образованием является реорганизация.

Стимулом для активизации научных исследований было радикальное изменение общественно-политической ситуации в обществе, под влиянием которого является совершенно новые условия функционирования высшего образования.

Во-первых, исчезновение единого образовательного пространства бывшего Советского Союза привел к распаду системы управления подготовки специалистов, смещая акцент на средних и низовых уровнях управления.

Во-вторых, установление рыночных отношений ограничивает возможности бюджетного финансирования вузов, потому что был вопрос о привлечении дополнительных средств из новых источников, в том числе регионального и местного значения.

В-третьих, университеты из государственных учебных заведений превращаются в учебно-научно-производственные комплексы, работающие в первую очередь на нужды регионов, где они расположены. Появляются ряд учебных изданий российских ученых, которые направлены на улучшение регионального управления, создание региональных учебных заведений [46,52,112].

В общих чертах, правовое поле современной политики в области образования формируется в соответствии с Конституцией Российской Федерации и Федеральным законом Российской Федерации "Об образовании в Российской Федерации», принятый в конце 2012 года Закон определяет, что образование должно быть ориентировано на самоидентификацию, создание условий для ее реализации. Содержание образования должно обеспечивать формирование у студента соответствующих знаний и компетенций, адекватных мировому уровню общей и профессиональной культуры. Закон дает учебным заведениям автономию в выборе программ и профилей обучения. Тем не менее, при условии, что программы разработаны в соответствии с государственными

образовательными стандартами, которые являются основой единой государственной политики в области высшего образования.

Федеральная программа развития образования, разработанная в 1994 году, осталась невыполненной. Предполагалось, что реформа высшей школы будет осуществляться в два этапа.

Предполагалось, что на первом этапе (1995) будут готовить почву и условия для структурной перестройки будет тесно связано с развитием страны; правовая база адекватная целям и задачам реформирования и развития высшего образования.

Второй этап (1996) предложил систематическое развитие структурных изменений на основе новой законодательной базы, извлеченные уроки и целевые программы.

В поиске оптимального содержания Федеральной программы развития высшего образования России определенной точкой отсчета может служить достижения мирового опыта в решении этой проблемы. В то же время, следует отметить, что вопрос о правомерности обращения к опыту развитых стран, является спорным.

На сегодняшний день в России существует социально-экономический фон введения системы многоуровневого профессионального образования. Следует признать, что до сих пор не в полной мере разработаны преемственность между многоуровневой системой образования и традиционной системой высшего образования, что привело к парадоксальной ситуации: продукт новой системы образования (бакалавр-магистр) во многом не пользуются спросом у потенциальных потребителей выпускников высших учебных заведений, то есть, общество еще не готово ввести новую систему образования. Поэтому требует решения проблемы определения статуса лиц, имеющих степень бакалавра, магистра и других специалистов.

Реформирование системы профессионального образования в России, переход высшего образования на многоуровневую подготовку специалистов должны основываться на единстве и целостности довузовского, вузовского и

послевузовского обучения. Для создания единого образовательного комплекса необходимо:

- реформа сельской общеобразовательной школы, которая должна стать первым шагом сельскохозяйственного обучения, профессиональной ориентации молодежи, которая будет развивать сельские агролицеи, где сосредоточены на работе в сельском хозяйстве, молодые люди, наряду с получением общего специального образования получат основы сельскохозяйственных профессий;

- решить проблему уровня квалификации преемственности содержания обучения в сельских профессионально-технических училищ, сельскохозяйственных колледжей и специальное высшее учебное заведение;

- реализовать новый подход к организации системы подготовки и переподготовки управленческих кадров.

В настоящее время подготовка специалистов по управлению производством сельскохозяйственной продукции осуществляется в 54 вузах (30 университетов, 23 академии, 1 институт), расположенных в 50 субъектах Российской Федерации. В 29 университетах, находящихся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, работают сельскохозяйственные факультеты по специальностям аграрного профиля. Это позволяет обновлять и добавлять к менеджерам знаний практически во всех регионах страны.

В системе переподготовки и повышения квалификации ежегодно обучаются тысячи специалистов.

При этом, отметим, что существующая в настоящее время трехуровневая система подготовки кадров высшей квалификации в стране, в том числе и менеджеров сильно теоретизирована, программы обучения, хотя и предусматривают практические занятия, но они проходят формально без приобретения должного практического опыта непосредственно на предприятиях. И необходимо отметить, что молодые кадры с красными дипломами бакалавров, магистров и даже аспирантов зачастую не в

состоянии сразу работать на производстве или на предприятии, так как нет практической подготовки в непосредственном отраслевом предприятии.

В итоге отметим, что основные направления по которым осуществляется учебный процесс - подготовка менеджеров, в том числе руководителей предприятий, антикризисных управляющих, организаторов и руководителей сельскохозяйственных кооперативов и союзов, руководителей разных уровней оптовых рынков и информационно консультационных служб, однако, организация и материальное обеспечение этой системы оставляет желать лучшего. Реализация приоритета мер, направленных на улучшение кадрового обеспечения АПК не вызывает сомнений, так как он является одним из основных путей вывода российского аграрного сектора на качественно новый уровень развития.

ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ АГРАРНОГО СЕКТОРА И ЕГО ОБЕСПЕЧЕННОСТЬ КАДРАМИ СПЕЦИАЛИСТОВ В СТАВРОПОЛЬСКОМ КРАЕ

2.1. Экономическая ситуация в сельском хозяйстве Ставропольского края и тенденции его развития

Исторически так сложилось, что Ставропольский край является одним из крупнейших аграрных регионов Российской Федерации. Он обладает целым комплексом преимуществ, основные из которых: уникальные комплексные рекреационные ресурсы; благоприятные условия для развития агропромышленного комплекса; избыточность трудовых ресурсов; концентрация генерирующих энергетических мощностей; значительные минерально-сырьевые ресурсы и другое.

Экономику сельского хозяйства края сегодня формируют 1,5 тыс. сельскохозяйственных организаций, около 17 тыс. крестьянских (фермерских) хозяйств и индивидуальных предпринимателей, свыше 576 тыс. личных подсобных хозяйств населения. Отрасль обеспечивает работой более 28 тыс. человек, благополучие свыше 40% населения, проживающего в сельской местности.

В общем объеме произведенной продукции удельный вес сельхозорганизаций составил свыше 60%, ЛПХ – 27%, КФХ – 13%. Результатом работы сельских товаропроизводителей стало значительное укрепление экономики отрасли. Объем валового производства за 2015 год – 176 млрд. руб., с индексом свыше 120%, при этом такая тенденция наблюдается во всех районах края. Прибыль получили свыше 94% сельхозорганизаций, что на 2% выше прежнего уровня. Рентабельность производства 25,1%, что на 7% больше предыдущего показателя. Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата в отрасли на август 2016 года составила 23 311 руб. с ростом 11% к уровню 2015 года.

Повышению экономической устойчивости АПК способствовал целый комплекс уже наработанных и востребованных аграриями края механизмов, которые последовательно наращивались последние годы, но в 2015 году показали отрицательную динамику:

- программа по финансовому оздоровлению, участниками которой были изначально 102 сельхозорганизации с суммой задолженности более 550 млн. рублей. По состоянию на 1 января 2015 года сумма задолженности, подлежащая реструктуризации, составляет уже 24 млн рублей, а участниками программы является только 21 субъект хозяйственной деятельности.
- субсидирование краткосрочных и инвестиционных кредитов в объеме бюджетных оснований в 2014 году составило 2,3 млрд. рублей, что почти на четверть выше уровня 2013 года, при этом в 2015 году снизилось на 5 % и составило 2,177 млрд. рублей;
- возмещение части затрат на оплату страховых премий в 2014 году составило 620 миллионов рублей, что соответствует показателям 2013 года и резко снизилось на 45 % в 2015 году до 346 миллионов рублей.

Ведущая отрасль производства в крае – зерновые. В этом сегменте рынка наблюдается стабильная востребованность указанной продукции, как на внутреннем, так и на мировых рынках. В 2015 году обеспечен максимальный за всю историю земледелия края валовой сбор зерна - 8,93 млн. тонн при средней урожайности 38,8 ц/га. Валовой сбор зерна пшеницы составил около 7 млн. тонн. При этом 84 % составляет высококлассное продовольственное зерно. Производство зерна на душу населения в крае в текущем году составило 3000 кг. Зернопроизводство обеспечивает 70% выручки отрасли. К числу важнейших показателей, характеризующих степень достижения уровня технологических требований производства зерновых, следует отнести степень использования в производстве семян высших репродукций - элиты. Их недоиспользования оптимального уровня приводит к недополучению урожая.

В последние годы в земледелии края наблюдается положительная тенденция совершенствования севооборотов, введение в них предпочтительных предшественников: гороха, рапса, горчицы, многолетних трав. Прирост за последние 3 года - около 120 тыс. га. В то же время, сохраняется крайне нерациональное использование пашни, ресурсов в целом ряде районов - размещаются посевы пшеницы по пшенице, в производстве используются избыточные площади паров.

Приоритетной задачей аграриев является также сохранение плодородия. И задача здесь состоит как раз в технологическом обеспечении получения продукции на неубывающем плодородии. Недоиспользование в производстве минеральных и органических удобрений при разбалансированных севооборотах гарантированно приведет к деградации растениеводства, к утрате основного средства производства - почвы. Поэтому органы управления АПК вынужденно обращаются к популярным мерам.

Второй по важности и удельному весу в производстве продукции АПК отраслью является животноводство. В целом по краю объем производства животноводческой продукции в 2015 году превышает уровень предыдущего года (таблица 6).

Таблица 6 – Самообеспеченность продукцией с/х, %

Наименование	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Зерно	355,9	386,1	279,2	383,3	390,9	435,0
Мясо и мясопродукты	111,3	118,8	117,6	126,8	124,9	134,7
Молокопродукты	106,5	111,5	111,1	112,0	113,6	110,6
Картофель	91,3	96,0	105,3	116,2	109,0	113,0
Овощи	60,0	78,3	93,0	105,9	97,2	98,1
Яйца	105,7	91,3	85,2	88,5	78,6	78,2

Отраслью объективно востребованы инновационные технологии при сохранении инвестиционной привлекательности. Реализация целого ряда проектов на современных инновационных технологиях позволила обеспечить

прирост производства продукции по сельхозпредприятиям: мясу птицы – на 17%, мясу свинины – на 31%. Примерами реализации инновационных проектов можно назвать такие сельскохозяйственные организации как «Ставропольский бойлер», «Лесная дача», «Казминский», «Урожайное», «Россия» Новоалександровского района, «Гвардия» Красногвардейского района, «Артезианское» Новоселицкого района и др.

Производство мяса птицы, свинины, осуществляемого на промышленной основе, в замкнутом цикле, альтернативы не имеет, как по требованиям безопасности, так и по эффективности. Причем осуществляемая не только крупным бизнесом, но и многоотраслевыми коллективными хозяйствами, стимулируется в рамках госпрограммы и не вызывает озабоченности. Однако необходимо отметить тенденцию сокращения животноводства в коллективных хозяйствах и, как следствие, - утрата лучших по природным качествам животных и сокращение рабочих мест.

В 2015 году в хозяйствах всех категорий увеличилось поголовье свиней по сравнению с 2014 годом на 15,2% и составило 337,3 голов.

Поголовье птицы в 2015 году увеличилось на 14,9% и на конец года составило 19,1 млн. голов.

За 2015 год производства скота и птицы на бой (в живом весе), в хозяйствах всех категорий, в сравнении с 2014 годом, выросло на 30,5 тыс. тонн или на 7,9% и составило 417,9 тыс. тонн. Производство молока осталось на уровне прошлого года 686,8 тыс. тонн.

В 2015 году по сравнению с 2014 годом производство продукции животноводства увеличилось на 5,4%.

Техническая и технологическая модернизация сельскохозяйственного производства является основой инновационного развития отрасли, без современных энергосберегающих технологий обеспечить инновационными техническими средствами ее дальнейшее развитие просто невозможно. Однако нехватка высокотехнологичной техники в сельском хозяйстве края

приводит к тому, что тысячи тонн пшеницы и других культур убирается не своевременно, с большими потерями, что в итоге влияет на конечную себестоимость продукции. В настоящее время в Ставропольском крае наблюдается две разнонаправленные тенденции, которые существенно влияют на инновационные процессы в регионе.

С одной стороны, край обладает огромным агропромышленным, производственным рекреационным потенциалом, развитым сектором связи и телекоммуникаций, а также высокой активностью малого бизнеса, способствующей развитию инновационной сферы региона. Вместе с тем, с другой стороны - низкая инвестиционная активность, высокий уровень износа основных фондов, а наиболее серьезными препятствиями при формировании региональной инновационной системы выступают проблемы в инновационной инфраструктуре, а именно финансовые механизмы, обеспечивающие привлечение внебюджетных средств в инновационную сферу.

В АПК края осуществлено серьезное наращивание производственной инфраструктуры. Завершена реализация 11 инвестиционных проектов общей инвестиционной емкостью более 5,5 млрд. руб., в том числе в растениеводстве - семь, в животноводстве - три и один проект в перерабатывающем производстве. Создано 604 новых рабочих места. В рамках реализации мероприятий программы по развитию овощеводства в защищенном грунте в 2014 году построено и реконструировано 30,8 га теплиц, а их общая площадь составила 107,7 га с ростом 40 % к уровню 2013 г. Валовой сбор тепличных овощей составил свыше 27 тыс. тонн, что более чем на 38% выше уровня 2013 г. Заявлено на реализацию с 2015 г. еще 121,3 га теплиц, т.е. фактическое удвоение имеющейся площади защищенного грунта. В рамках грантовой поддержки малого бизнеса за 2014 г. по данным направлениям введено 52 новых производства и создано более 82 рабочих мест в сельских поселениях края. Также осуществлена закладка 258 га

виноградных насаждений, что на 22,8% выше запланированного целевого индикатора; 332 га садов (выше запланированного уровня на 66,0 процента, получен валовой сбор винограда в объеме 34,9 тыс. тонн, плодов собрано 49,0 тыс. тонн).

Приобретено 2093 единицы современной сельскохозяйственной техники, что стимулировалось краевой господдержкой и обеспечило приобретение 233 единиц техники на сумму свыше 118,0 млн. руб. Приобретено 238 дорогостоящих машин с объемом преференций свыше 133,4 млн. руб. в рамках федеральной программы по обновлению технических средств (скидка - 15%). По лизингу приобретено 195 единиц техники, около 65 единиц приобретено с учетом господдержки обеспеченной министерством экономики края, с общим объемом госсубсидирования более 63 млн. руб.

В 2014 г. в крае остановлена тенденция выбытия технических средств сельскохозяйственного производства. Энергообеспеченность составляет 167,0 л.с. на 100 га посевной площади (таблица 7).

В отрасли растениеводства в 2014 г. продолжена работа по совершенствованию структуры посевных площадей, насыщению севооборотов высоколиквидными культурами с одновременным совершенствованием технологий их возделывания и внедрением современных сортов и гибридов. В производстве основных видов растениеводческой продукции обеспечена результативность в уровне 2013 г. или его превышающая. Исключение при этом составляет производство плодовых и винограда, где ранневесенние заморозки внесли соответствующие коррективы.

Таблица 7 – Наличие и структура энергетических мощностей в сельскохозяйственных организациях на конец года, тыс. л. с.*

Показатели	2010	2011	2012	2013	2014
Абсолютные показатели на конец года, тыс. л.с.					
Суммарная номинальная мощность двигателей (включая тракторы, на которых смонтированы землеройные, мелиоративные и др. машины)	1650	1598	1583	1567	1570
Суммарная номинальная мощность двигателей комбайнов и самоходных машин	1012	975	996	1006	1035
Суммарная номинальная мощность двигателей автомобилей	1447	1413	1424	1382	1340
Суммарная номинальная мощность прочих механических двигателей	55	52	49	48	47
Суммарная номинальная мощность электродвигателей и электроустановок	1241	1230	1238	1256	1246
Рабочий скот в пересчете на механическую силу	2	2	2	1	1
Всего энергетических мощностей	5382	5271	5291	5260	5241
Приходится энергетических мощностей, л.с., в т.ч.					
На одного работника	66,9	65,7	67,0	70,1	76,4
На 100 га пашни	189	186	187	186	185
Удельный вес в общем наличии энергетических мощностей, %	30,2	30,3	29,9	29,8	30,0
Двигателей, комбайнов и самоходных машин	18,8	18,5	18,8	19,1	19,8
автомобилей	26,9	26,8	26,9	26,3	25,6
Прочих механических двигателей	1,0	1,0	0,9	0,9	0,9
Электродвигателей и электроустановок	23,1	23,3	23,4	23,9	23,8
Рабочего скота	0,04	0,03	0,03	0,03	0,03

*Таблица составлена по данным территориального отделения Федеральной службы государственной статистики по Ставропольскому краю

Достижение уровня производства основных видов высококачественных продуктов питания, достаточного для полного самообеспечения населения края, с последующим выходом на региональные рынки по всем основным видам сельскохозяйственной продукции и продовольствия осуществляется путем решения следующих задач:

- модернизации сельскохозяйственного производства;
- разработки системы государственной поддержки производства продукции сельского хозяйства, стимулирующей повышение эффективности производства;
- привлечения инвесторов в сектор высокопродуктивного аграрного производства с использованием интенсивных технологий

(животноводческих комплексов с полным циклом выращивания животных и птицы).

Решение первой задачи осуществляется путем внедрения в производство новых (модернизированных) машин и орудий.

В целях технической и технологической модернизации сельскохозяйственного производства в 2015 году сельхозтоваропроизводителями края приобретено 547 тракторов, 277 зерноуборочных и 11 кормоуборочных комбайнов, 195 автомобилей и 1029 единиц посевной, почвообрабатывающей и другой сельскохозяйственной техники.

В большинстве своем, приобретаемая техника может быть использована в работе по энерго-влагосберегающим технологиям выращивания сельскохозяйственных культур.

Решение второй задачи в части разработки системы государственной поддержки производства продукции животноводства обусловлено мероприятиями Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 14 июля 2012 г. № 717, и государственной программой Ставропольского края «Развитие сельского хозяйства», утвержденной постановлением Правительства Ставропольского края от 28 декабря 2012 в ходе реализации которой осуществлялось финансирование 5 целевых программ и свыше 30 отдельных направлений господдержки сельхозпроизводства. В 2015 году аграрному сектору экономики края оказана государственная поддержка в сумме около 6,4 млрд. рублей, что на 8,4 процента выше уровня 2014 года.

Индекс физического объема инвестиций в основной капитал сельского хозяйства только за 2010-2014 гг. увеличился на 20% (таблица 8).

Таблица 8 - Динамика инвестиций в основной капитал Ставропольского края

Показатели	2010	2011	2012	2013	2014
Инвестиции в основной капитал –всего, млн. руб.,	88635,0	98264,7	115318,3	130631,6	143061,2
в т.ч.: сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	13230,0	15735,0	17884,0	19810,7	11793,8
в% к итогу	14,9	16,0	15,5	15,2	8,2
Индекс физического объема инвестиций – всего, в % в т.ч.	100,0	101,2	111,3	106,3	100,3
Индекс физического объема инвестиций в сельское хозяйство, в %	100,0	113,3	108,2	104,3	120,0

И последняя задача в рамках обозначенной цели решается на основе реализации инвестиционных проектов, объем которых в 2015 году составил 12,6 млрд. руб.

Так, в 2015 году завершена реализация 8 из них с общей инвестиционной емкостью свыше 5,3 млрд. рублей, создано 842 новых рабочих места.

По итогам работы за 2015 год производство продукции сельского хозяйства во всех категориях хозяйств составило 175,7 млрд. рублей, что в сопоставимой оценке на 3,5 процента выше уровня 2014 года.

В 2015 году по сравнению с 2014 годом производство продукции растениеводства увеличилось на 2,6 процента, животноводства на 5,4 процента.

Доля прибыльных сельскохозяйственных организаций составила 93,5 процента, которыми получено 18,7 млрд. рублей прибыли, рентабельность от всей хозяйственной деятельности составила 31,2, что на 6,1 процентных пункта выше уровня рентабельности 2014 года.

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников, занятых в сельском хозяйстве, выросла в 2016 году на 11,3

процента и составила 23,3 тыс. рублей. Сегодня в агропромышленном комплексе края реализуется более 40 крупных инвестиционных проектов.

Самый капиталоемкий и широкомасштабный (планируемый срок реализации – 2020 год) «Агропромышленный парк «Ставрополье», расчетная стоимость которого составляет около 50 млрд рублей.

Наиболее значимыми инвестиционными проектами являются:

- «Строительство тепличного комплекса по выращиванию овощей, 3-я очередь» (ООО «Овощи Ставрополья», Кировский район);

- «Строительство тепличного комплекса площадью 22,76 га в Левокумском районе Ставропольского края для круглогодичного производства овощных культур» (ООО Агрокомплекс «Восточный»);

- «Строительство комплекса по производству 6 600 тонн мяса индейки в год» (000 «Агро-плюс», Изобильненский район);

- «Завод по доработке семян кукурузы и подсолнечника мощностью 500 тыс. посевных единиц» (ООО «СтавропольАгроСоюз», Кочубеевский район);

- «Строительство семенного завода по переработке семян сои, подсолнечника и кукурузы» (ООО «Изобилие», Георгиевский район);

- «Строительство тепличного комбината «Грачевский» площадью 43 га» (000 «Интер-Юг», Грачевский район);

- «Строительство молочного комбината» (ООО «СП «Чапаевское», Шпаковский район);

- «Строительство тепличного комплекса по производству овощных культур» (ООО «Солнечный дар», Изобильненский район);

- «Строительство в Предгорном районе Ставропольского края современного тепличного комплекса по круглогодичному выращиванию листовых и других овощных культур» (ООО «Долина Солнца», Предгорный район).

Одним из важнейших направлений, позволяющих совершенствовать инновационную и научно-образовательную инфраструктуру агропроизводственной системы Ставропольского края, как представляется, могут стать федеральные и региональные государственные институты власти с усилением управляющего и координирующего воздействия и активизацией партнёрства частных предпринимателей. Ограниченность ресурсов диктует определение приоритетов финансирования развития научной, образовательной и инновационной инфраструктуры в составе регионального АПК. Для определения наиболее эффективных направлений государственной поддержки АПК края проведен анализ инновационной активности предприятий агробизнеса.

В 2015 г. количественный и качественный состав машинно-тракторного парка, имеющегося у сельскохозяйственных товаропроизводителей Ставропольского края, по сравнению с предыдущими несколькими годами имел разнонаправленную динамику. Так, обеспеченность тракторами в расчете на 1000 га пашни за пять лет сначала сократилась с 4,7 до 4,3, а в 2015 году увеличился до 6,9 при этом надо отметить, что это составляет лишь 90% от обеспеченности в 2000 году (7,6). Количество зерноуборочных комбайнов на 1000 га пашни составляет на протяжении 2010-2014 гг. три единицы, а в 2015 по сравнению с 2000 г. сокращение составило 40 % (с 4,5 до 2,7 единиц). В результате нагрузка пашни на 1 трактор составляет 145 га, что в 2 раза выше норматива (73 га), а зерновых посевов на 1 комбайн - 365 га, что в 1,5 раза превышает рекомендуемый показатель (244 га) (таблица 9).

При этом для сравнения стоит отметить, что нагрузка на один трактор в США – 38 га, во Франции – 14 га. Нагрузка на один зерноуборочный комбайн в США – 63 га, во Франции 53 – га.

Таблица 9 - Обеспеченность сельскохозяйственных организаций тракторами и комбайнами

Показатели	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**
Приходится тракторов на 1000 га пашни, штук	4,7	4,1	4,0	4,3	4,3	6,9
Нагрузка пашни на один физический трактор, га	213	245	252	232	234	145
Приходится комбайнов на 1000 га соответствующих культур, шт.по						
Зерноуборочных	3	3	3	3	3	2,7
Кукурузоуборочных	2	1	1	1	1	0,5
Приходится посевов соответствующих культур на один комбайн, га						
Зерноуборочных	344	379	375	386	392	365
Кукурузоуборочных	496	764	1522	1901	1934	2083
Приходится на 100 тракторов, шт.						
Плугов	42	41	41	41	40	41
Культиваторов	76	77	77	79	77	65
Сеялок	71	73	76	75	73	61
Грабель	2	1	2	2	2	-
Косилок	9	9	9	9	9	-

* Таблица составлена по данным Министерства сельского хозяйства Ставропольского края

Более 60 % сельскохозяйственной техники в крае физически и морально устарело. Анализ показал, что показатели списания техники в сельскохозяйственных предприятиях Ставропольского края выше, чем ее приобретения. Таким образом, потребность в обновлении техники в крае пока остается актуальной, но ее темпы сдерживаются, даже с учетом существующих мер федеральной и региональной государственной поддержки. Для обновления машинно-тракторного парка и восстановления его до уровня 90-х годов необходимо, по крайней мере, в течение 2-3 лет все финансовые средства краевого бюджета направлять только на эти цели, что реально невозможно.

Зарубежный опыт доказывает, что высокий уровень технической оснащенности, технологического обустройства, оптимизация использования производственных ресурсов стабилизирует работу отрасли, сглаживает отрицательное влияние на него неблагоприятных внешних воздействий. Поэтому в сельском хозяйстве западных стран нестабильность производства по годам, в зависимости от природных факторов, составляет 20%, а в России остается на уровне 70%.

Анализ динамики основных фондов показал, что в сельскохозяйственных организациях Ставропольского края, не относящихся к субъектам малого предпринимательства, в течение 2010-2014 гг. наблюдался их рост.

Таблица 10 - Основные фонды в сельскохозяйственных организациях края (на конец года в ценах соответствующих лет с учетом переоценки, млн. руб.)

Показатели	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**
В основные фонды в сельском хозяйстве в т.ч.	37100	45716	52091	60597	67266
Здания, сооружения	10660	13677	16066	20854	22867
Машины и оборудование	20626	24946	28459	31595	35745
Транспортные средства	2828	3187	3508	4184	4596
Рабочий и продуктивный скот	1676	2085	2383	2442	2371
Многолетние насаждения	588	647	688	672	803

В 2014 году полная учетная стоимость основных фондов сложилась в пределах 67266 млн. руб., что более чем в 1,8 раза выше уровня 2010 г. Активная часть фондов достигла уровня 60%. При этом стоимость машин и оборудования за этот период существенно увеличилась более чем в 1,7 раза (таблица 10).

Коэффициент обновления в 2014 г. по сравнению с 2010 г. увеличился незначительно. Темп роста фондов вышел на докризисный уровень, степень

износа составила 41,6%, фондовооруженность возросла в 2,2 раза (таблица 11).

Таблица 11 – Эффективность использования основных фондов

Показатели	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**
Коэффициент обновления	14,2	20,0	16,2	17,8	14,7
Коэффициент ликвидации	5,3	2,3	1,8	1,7	1,4
Степень износа основных фондов	39,7	38,3	39,6	38,8	41,6
Фондовооруженность, тыс. руб.	439,4	556,3	660,0	839,5	981,0

Группировка сельскохозяйственных организаций, выполненная на примере 26-ти районов Ставропольского края, по коэффициенту обновления тракторов показала, что с ростом данного коэффициента улучшаются производственно-экономические показатели развития сельского хозяйства (таблица 12).

Таблица 12 - Оценка влияния обновления тракторного парка на доходность производства в СХО Ставропольского края, 2010-2014 гг.

Показатель	Группировка районов по поступлению тракторов, в % к их наличию					Итого в среднем
	0,5-1,5	1,6-2,5	2,6-3,5	3,6-4,5	4,6 и выше	
Количество районов	3	8	10	3	2	26
Процент поступления тракторов в год, в среднем по группе	0,9	2,2	3,1	3,6	5,8	2,8
Выручка от реализации сельхозпродукции, в среднем по группе	6,3	6,4	11,0	13,5	19,6	10

Таким образом, темпы обновления и пополнения тракторного парка сельскохозяйственных организаций существенно влияют на эффективность производства.

Главным фактором, сдерживающим инновационные преобразования в сельском хозяйстве, остается недостаток в собственных финансовых ресурсах и недостаточный уровень дополнительного государственного финансирования сельскохозяйственных организаций. Это является самой серьезной причиной неустойчивого развития инновационных процессов, причина этих процессов характерна и для других отраслей народного хозяйства.

Кроме того, одной из важнейших составляющих инновационного развития экономики является наличие профессиональных работников всех уровней, в том числе высококвалифицированных специалистов, способных управлять современными технико-технологическими системами.

2.2. Обеспеченность сельскохозяйственного производства кадрами управления и их использование

Перманентно длящийся кризис в аграрном секторе страны, который в первые десять лет реформирования касался исключительно экономических аспектов, с течением времени глубоко затронул и другие стороны жизни села, социальную сферу, обеспеченность жильем работников всех категорий.

Проводимые реформы оказали негативное воздействие на систему управления в сельском хозяйстве, на работу с кадрами всех звеньев, их количественные и качественные характеристики. Большинство специалистов ушли из аграрной сферы, другие оказались неподготовленными или неспособными работать в новых экономических условиях.

На сегодняшний день почти утрачена система подготовки кадров специалистов рабочих профессий, а подготовка специалистов среднего звена и высшей квалификации не соотносится с потребностями реального сектора экономики.

Между тем многолетний опыт развитых стран показывает, что формирование рыночных отношений требует адекватной системы

подготовки кадров, для чего необходима корректировка соответствующих качественных характеристик системы обеспечения сельскохозяйственного производства кадрами управления.

Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров определена как одна из основных задач обеспечения технологической безопасности на среднесрочную перспективу в Стратегии национальной безопасности Российской Федерации до 2020 г. В правительственной концепции социально-экономического развития Российской Федерации подчеркивается, что улучшение общих условий функционирования сельского хозяйства в числе основных факторов требует поддержки, подготовки, закрепления и привлечения квалифицированных кадров. Сегодня на повестку дня в России стал вопрос – обеспечение сельского хозяйства, всего агропромышленного комплекса, да и всей сельской экономики квалифицированными кадрами. От его скорейшего и грамотного решения зависит не только успешное преодоление нынешнего кризиса, но и создание условий для устойчивого роста в будущем.

В условиях происходящих отраслевых социально-экономических преобразований, интенсивно реализующихся в стране, внедрения инновационных технологий в агропроизводство изменяются и возрастают требования к профессиональным качествам, которые прививаются и создаются в системе профессионального образования всех уровней.

Анализ динамики подготовки специалистов аграрной сферы экономики (таблица 13) говорит о том, что в 2015 г. по сравнению с 2011 г. количество подготовленных специалистов увеличилось на 34912 человек или 34%, в том числе с высшим образованием – на 19687 человек или на 30,8%.

Таблица 13 – Подготовка специалистов в аграрных учебных заведениях Российской Федерации за период 2011-2015 гг.*

Показатели	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Изменения 2015 г. в % к 2011 г.	Изменения 2015 г. в % к 2014 г.
подготовлено специалистов, всего	102750	107791	105937	112387	137662	134,0	122,5
в том числе с высшим образованием	63854	66613	68083	64725	83541	130,8	129,1
в %	62,1	61,8	64,3	57,6	60,7	-	-
со средним профессиональным образованием	38896	41178	37854	47662	54121	139,1	113,6
в %	37,9	38,2	35,7	42,4	39,3	-	-
в порядке: очного обучения	59862	60317	62531	63157	90393	151,0	143,1
в %	58,3	55,9	59	56,2	65,7	-	-
в том числе: очного обучения за счет федерального бюджета	43479	32973	29716	30246	36354	83,6	120,2
в %	72,6	54,7	47,5	47,9	26,4	-	-
очного обучения в рамках целевой контрактной подготовки	9024	7301	6529	3957	7611	84,3	192,3
в %	15,1	12,1	10,4	6,3	5,5	-	-
заочного и вечернего обучения	42888	47474	43406	49230	47269	110,2	96,0
в %	41,7	44	41	43,8	34,3	-	-

* Таблица составлена по данным Министерства сельского хозяйства Российской Федерации

Число специалистов со средним образованием в 2015 г. по сравнению с 2011 г. увеличилось на 15225 человек или на 39,1%. За период с 2011-2015гг. в порядке: очного обучения произошло увеличение на 30531 человек или на 51%; очного обучения за счет федерального бюджета произошло снижение на 7125 человек или на 16,4%; очного обучения в рамках целевой

контрактной подготовки произошло снижение на 1413 человек или на 15,7%; заочного и вечернего обучения количество специалистов увеличилось на 4381 или на 10,2%.

Безусловно, подготовка специалистов различных уровней (с высшим образованием и средним специальным) для агропромышленного комплекса – фактор весьма важный, но не менее важно трудоустройство этих молодых специалистов, тем более, их закрепляемость, то есть желание работать в сельхозпроизводстве.

В 2015 году принято на работу в сельхозорганизации из числа обучавшихся по очной форме на 18,5% больше по сравнению с 2011 годом, в рамках целевой контрактной подготовки количество человек уменьшилось на 6,4%. Осталось работать в сельхозорганизациях из числа принятых на работу молодых специалистов на 22,7% больше, чем в 2011 году (таблица14).

Таблица 14 – Трудоустройство молодых специалистов в сельскохозяйственные организации за период 2011-2015 гг.

Показатели	2011	2012	2013	2014	2015	Изменения 2015 г. в % к 2011 г.	Изменения 2015 г. в % к 2014 г.
Принято на работу в сельхозорганизации из числа обучавшихся							
по очной форме обучения, всего	18925	19693	17995	16417	22428	118,5	136,6
в %	31,6	32,6	28,8	26	24,8	-	-
в рамках целевой контрактной подготовки	2927	2332	2278	1722	2740	93,6	159,1
в %	32,4	31,9	34,9	43,5	36,0		
Осталось работать в сельхозорганизации на конец года:							
из числа принятых на работу молодых специалистов выпуска отчетного года	15914	15510	16239	14006	19522	122,7	139,4
в % от числа подготовленных специалистов по очной форме обучения	26,6	25,7	26	22,2	21,6	-	-
в % от числа принятых на работу	84,1	78,8	90,2	85,3	87,0	-	-

Кадровая политика в сфере профессиональной подготовки и трудоустройства молодых специалистов характеризуется рядом негативных факторов. Меньше половины выпускников учебных заведений получают направления на работу, остальные вынуждены трудоустраиваться самостоятельно, что часто затруднено. Развернутый анализ потребности предприятий АПК в специалистах проводится нерегулярно, поэтому сегодняшние выпускники не всегда востребованы по полученным специальностям в тех районах, куда они отправились после обучения.

Анализ данных, представленных официальными органами государственного управления, дает достаточно позитивную картину, однако исследования, проведенные в условиях реального производства, оснований для большого оптимизма не дают. Об этом свидетельствуют материалы, полученные В.З. Мазлоевым и Г.В. Сапоговой после обследования большого массива сельскохозяйственных организаций Саратовской области (таблица 15).

Несмотря на улучшения в развитии аграрного сектора экономики России, до сих пор присутствуют негативные тенденции: низкая оплата труда, худшие (по сравнению с городскими) жилищно-бытовые и культурные условия. Все это определяет нежелание молодежи идти работать в сельское хозяйство по окончании школы, а тем более после получения высшего образования.

Уменьшение общего числа и удельного веса руководителей и специалистов с высшим образованием, "старение" кадров ведет к снижению общего профессионального уровня руководящих кадров и специалистов АПК. В результате, с одной стороны, возникают определенные диспропорции в распределении кадров, увеличивается их дефицит, а с другой - растет число неудовлетворенных профессиональным выбором.

Таблица 15 - Подготовка и трудоустройство специалистов-аграрников в Саратовской области (человек)

Вид учебного заведения	Годы																			
	2010-2014 в среднем				2011				2012				2013				2014			
	подготовлено, чел.	трудоустроено в с.х., чел.	*трудоустроено в с.х, в %*	работает на конец года, чел.	подготовлено, чел.	трудоустроено в с.х., чел.	*трудоустроено в с.х, в %*	работает на конец года, чел.	подготовлено, чел.	трудоустроено в с.х., чел.	*трудоустроено в с.х, в %*	работает на конец года, чел.	подготовлено, чел.	трудоустроено в с.х., чел.	*трудоустроено в с.х, в %*	работает на конец года, чел.	подготовлено, чел.	трудоустроено в с.х., чел.	*трудоустроено в с.х, в %*	работает на конец года, чел.
ВУЗы по специальностям:																				
агрономическим	295	69	*23,4*	29	290	31	*10,7*	20	375	12	*34,3*	12	330	10	*3,0*	9	312	17	*5,4*	13
инженерным	749	134	*17,8*	77	1272	126	*9,9*	32	847	22	*2,6*	22	871	4	*0,5*	4	872	7	*0,8*	6
экономика и управление	419	87	*20,8*	48	487	37	*7,6*	14	538	14	*2,6*	14	563	6	*1,1*	6	581	9	*1,5*	9
бух. учет, анализ и аудит	275	47	*17,1*	25	359	33	*9,2*	12	458	8	*0,6*	8	410	9	*2,2*	8	423	9	*2,1*	9
менеджмент	86	20	*23,3*	10	122	15	*12,3*	8	99	3	*3,1*	3	109	-	-	-	101	2	*0,2*	2
Техникумы по специальностям:	95	25	*26,3*	18	117	15	*12,8*	9	121	3	*2,5*	3	116	4	*3,4*	3	98	6	*6,1*	4
агрономическим	668	169	*25,3*	74	830	22	*2,7*	19	844	9	*1,1*	9	821	6	*0,7*	5	804	6	*0,7*	5
техническим	26	9	*34,6*	8	28	3	*10,7*	3	26	1	*3,8*	1	25	2	*8*	2	22	2	*9,1*	2
мелиорация	44	9	*20,5*	6	34	2	*5,9*	2	37	1	*2,7*	1	34	2	*5,6*	1	36	2	*5,6*	2
менеджмент	834	249	*29,9*	127	1058	17	*1,6*	15	968	22	*2,3*	22	958	17	*1,8*	15	917	18	*1,9*	18
экономика, бух. учет и контроль																				

В октябре 2016 года международная рекрутинговая компания опубликовала проведенное в России исследование рынка труда в аграрном секторе и смежных с ним отраслях. 71% респондентов ответил, что отрасли не хватает квалифицированных кадров в целом; 21% считают, что не хватает высококвалифицированных специалистах по направлениям «зоотехния», «ветеринария», «агрономия» и инженерные специальности. Работодатели из России также нуждаются в рабочем персонале и экономистах – менеджерах.

Динамика распределения молодых специалистов по уровню образования представлена на рисунке 3.

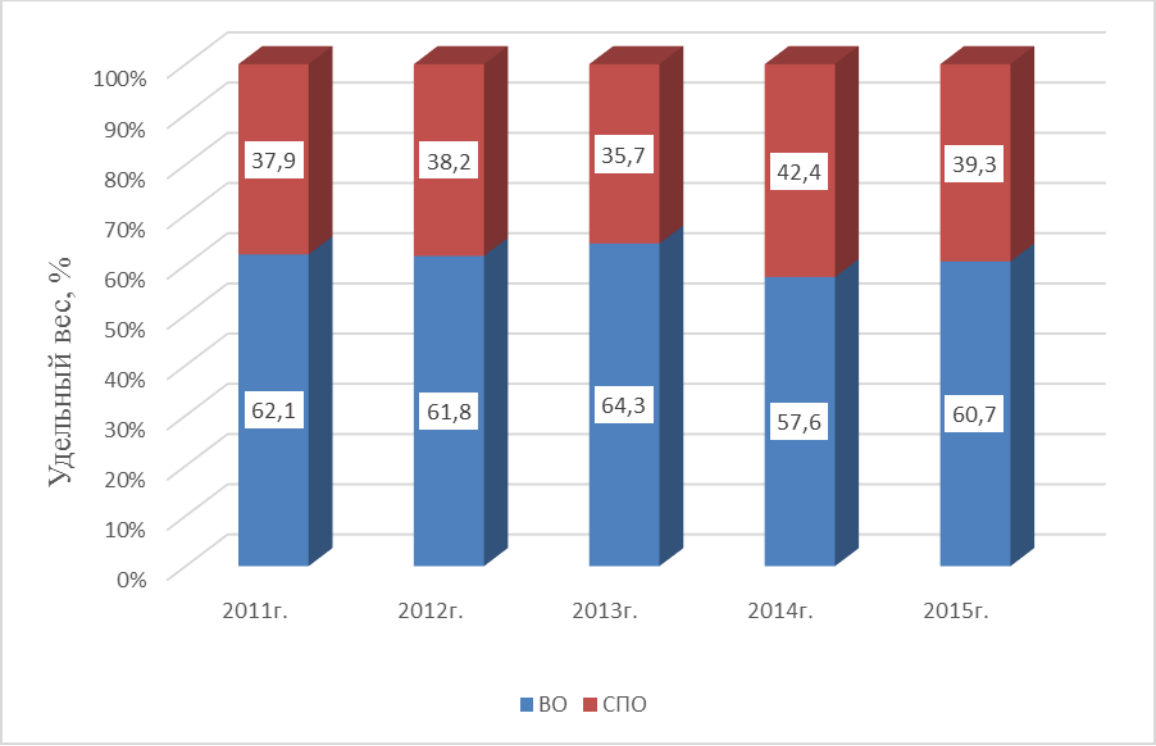


Рисунок 3 - Распределение молодых специалистов по уровню образования, % от общей численности подготовленных специалистов АПК Российской Федерации

Наши исследования выявили, что самый высокий уровень выпускников отчетного года, имеющих высшее образование приходится на 2013 год – 64,3%, самый высокий удельный вес специалистов со средним профессиональным образованием сложился в 2014 году на уровне 42,4%. Если говорить о минимальной доле обучавшихся с высшим образованием, то она

была зафиксирована в 2014 году – 57,6%, со средним профессиональным образованием – в 2013 году на уровне 35,7%.

Из общего числа молодых специалистов с аграрным образованием большинство обучались по очной форме (рис. 4). Однако с каждым годом их численность и удельный вес сокращаются, хотя в 2015 году наблюдался рост доли по сравнению с 2011 годом на 7,4%, с 2014 годом – на 9,5%.

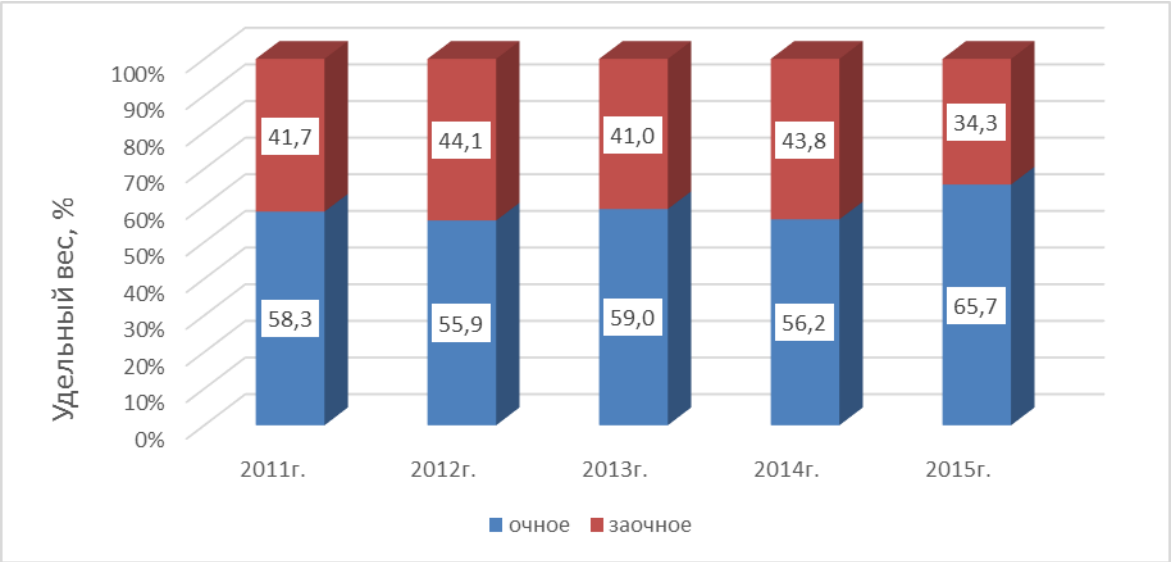


Рисунок 4 - Распределение молодых специалистов аграрного профиля по форме образования, %

В решении проблемы закрепления молодых специалистов велика роль целевой контрактной подготовки, которая дает правовую гарантию направляющей организации возвращения обученного специалиста, а второму, в свою очередь, обеспеченность работой в соответствии с полученной квалификацией.

На графике, изображенном на рисунке 5, прослеживается четкая тенденция снижения количества целевых мест в аграрных образовательных учреждениях по всем формам обучения с 2011 по 2014 гг. Однако, в 2015 году наблюдается небольшой рост в системе подготовки высшего обучения на 2,9% по сравнению с 2014 годом. Подготовка среднего специального обучения на 1,7% выше по сравнению с 2014 годом. Всего удельный вес обучавшихся молодых специалистов повысился на 2,1%.

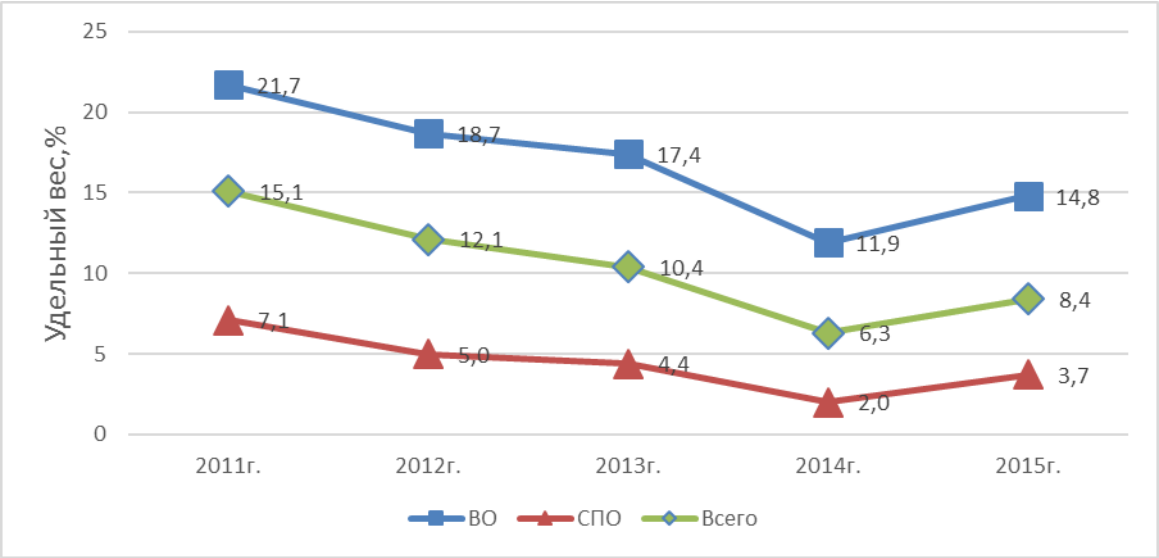


Рисунок 5 – Удельный вес молодых специалистов, обучавшихся по целевой контрактной подготовке очной формы обучения

Учитывая, что целевой прием абитуриентов является в настоящее время одним из основных путей решения кадровых проблем отрасли, а его объемы в аграрных образовательных учреждениях по Российской Федерации составляют 8,4%, важное значение приобретают вопросы организации и правомочности участия представителей объединений работодателей в государственном прогнозировании и мониторинге рынка труда, разработке государственных стандартов профессионального образования, формирования перечней специальностей подготовки, в процедурах контроля качества и др. Несомненно, перечисленные мероприятия позволят изменить ситуацию, увеличить количество целевых мест в аграрных учебных заведениях.

В системе аграрного образования Российской Федерации по очной форме обучения подготовлено в 2015 году свыше 90 тыс. человек, что на 27862 человека больше уровня 2013 года, из которых 306 человек прошли подготовку или стажировку за рубежом. Это отразилось на сложившейся доле прошедших стажировку за рубежом в общей численности подготовленных специалистов на уровне 0,3% в 2015 году. Из общего количества принятых на работу 22428 специалистов в 2015 году прошли стажировку 110 человек, что

практически равно данным 2013 года при количестве принятых 17995 человек. Структура состава специалистов, прошедших стажировку за рубежом за период с 2013 по 2015 гг. значительно изменилась. Так, в 2015 году их доля составляет 0,3%, что ниже доли прошедших стажировку в общей численности подготовленных специалистов на 0,3%. Увеличение доли принятых на работу специалистов со стажировкой за рубежом составила 5,2%.

В системе высшего образования по очной форме обучения в 2015 году было подготовлено 46274 специалиста, из которых 270 человек прошли стажировку за рубежом, что 0,2 меньше уровня 2013 года (таблица 16).

В образовательных учреждениях среднего профессионального образования было подготовлено в 2015 году 44119 человек, из которых 36 человек прошли стажировку, что больше на 61 человека, прошедших подготовку за рубежом в 2013 году.

Рассматривая структуру выпускников, имеющих зарубежную практику, сложившуюся в 2015 году, можно сказать, что для системы высшего образования сложилась на уровне 0,6%, для системы среднего профессионального образования 0,1%. Из общей численности принятых на работу в 2015 году 15417 специалистов с высшим образованием 89 человек прошли стажировку за рубежом, что составляет 0,6%. Со средним профессиональным образованием принято на работу в 2015 году 6937 человек, из которых 21 человек прошли стажировку или практику за рубежом, что составляет 0,3%.

Интерес в исследовании представляет информация по трудоустройству и закрепляемости молодых специалистов по федеральными округам (таблица 17). По количеству подготовленных специалистов можно выделить Центральный ФО, где по очной и заочной формам получили образование в 2015 году 40558 человек, что на 12866 человек меньше, чем в 2014 году.

Таблица 16 - Состав и структура численности молодых специалистов, прошедших подготовку или стажировку за рубежом

Категории молодых специалистов	Всего в системе аграрного образования по РФ			Система ВО			Система СПО		
	2013 г.	2014 г.	2015г.	2013 г.	2014 г.	2015г.	2013 г.	2014 г.	2015г.
Подготовлено специалистов по очной форме обучения, чел.	62531	63157	90393	33406	26925	46274	29125	36232	44119
в т.ч. прошедших подготовку или стажировку за рубежом, чел.	355	239	306	258	178	270	97	61	36
Доля прошедших стажировку за рубежом в общей численности подготовленных специалистов, %	0,6	0,4	0,3	0,8	0,7	0,6	0,3	0,2	0,1
Принято на работу специалистов, чел.	17995	16417	22428	11940	9904	15417	6055	6749	6937
в т.ч. прошедших стажировку за рубежом, чел.	109	118	110	93	85	89	16	33	21
Доля, прошедших стажировку за рубежом в общей численности принятых на работу, %	0,6	0,7	0,5	0,8	0,9	0,6	0,3	0,5	0,3
Доля принятых на работу специалистов со стажировкой за рубежом из числа подготовленных специалистов, прошедших стажировку,%	30,7	49,4	35,9	36,1	47,8	33,0	16,5	34,0	58,3

Таблица 17 – Подготовка и трудоустройство молодых специалистов по федеральным округам Российской Федерации

Федеральные округа	Подготовлено специалистов по очной и заочной формам обучения, чел		Принято на работу в с.х. организации специалистов выпуска отчетного года, %		Осталось работать специалистов выпуска отчетного года на конец года, %					
					из принятых	из подготовленных	по специальности из принятых	из принятых	из подготовленных	по специальности из принятых
	2014 г.	2015 г.	2014 г.	2015 г.	2014 г.			2015 г.		
Российская Федерация	112387	137662	26,0	24,8	85,3	22,2	76,5	87,0	21,6	79,9
Северо-Западный	6910	4150	21,7	12,9	96,2	20,8	92,7	59,6	7,7	85,7
Центральный	27692	40558	33,3	40,1	79,2	26,4	75,5	91,4	36,6	88,9
Приволжский	30436	30220	17,5	14,7	86,5	15,2	69,6	88,7	13,1	70,3
Южный	21098	27474	26,8	20,4	92,0	24,7	82,1	86,5	17,7	84,5
Северо-Кавказский	3105	5728	42,4	34,6	89,9	42,3	87,2	98,4	34,1	60,0
Уральский	4855	6594	25,8	32,2	90,0	23,2	79,8	65,8	21,2	52,1
Сибирский	15801	20623	21,5	13,9	85,5	18,4	73,7	71,9	10,0	61,8
Дальневосточный	1418	1516	24,7	24,3	81,3	20,0	76,2	81,7	19,9	89,8
Крымский	1072	799	78,4	29,6	31,7	24,9	26,5	100,5	29,7	59,6

Второе место по количеству подготовленных специалистов занимает Приволжский ФО с численностью специалистов 30220 человек, в 2014 году образовательными учреждениями аграрного профиля данного федерального округа было подготовлено на 216 человек меньше. Тройку лидеров замыкает по заданному критерию Южный ФО. Здесь аграрное образование получили 27474 человека, что на 6376 человек больше уровня 2014 года.

По уровню принятых на работу в сельскохозяйственные организации из числа выпускников 2015 года лидером можно назвать Центральный ФО, с долей трудоустроившихся 40,1%. Такая ситуация выбивается из общего тренда по Российской Федерации, где уровень трудоустройства выпускников в 2015 году составил 24,8%, в 2014 году – 26%. Таким образом, уровень показателя Центрального ФО выше уровня по РФ в 2015 году на 15,3%.

Более приближенные значения трудоустройства выпускников характерны для Северо-Кавказского ФО с максимальным значением 34,6%, Уральского ФО – 32,2% и бывшего Крымского ФО – 29,6% среди федеральных округов Российской Федерации. Наибольшая закрепляемость специалистов выпуска отчетного года на конец периода для Центрального ФО составляет из принятых - 91,4%, для Северо-Кавказского ФО – 98,4% и Приволжского ФО – 88,7%.

Наименьшая доля принятых на работу в сельскохозяйственные организации специалистов выпуска 2015 года наблюдалась в Северо-Западном ФО – 12,9%, Сибирском ФО – 13,9% и Приволжском ФО – 14,7%.

Минимальная доля специалистов, оставшихся работать в сельскохозяйственных организациях из числа принятых, сложилась в Северо-Западном ФО – 59,6%. Из подготовленных специалистов выпуска 2015 года в организациях аграрного профиля остались работать в среднем по РФ 21,6%, что на 0,6% меньше показателя 2014 года. В Центральном ФО зафиксировано максимальное значение данного показателя на уровне 36,6%, что на 10,2%

выше показателя 2014 года, на втором месте Северо-Кавказский ФО со значением 34,1%, третье место занимает бывший Крымский ФО – 29,7%.

Наибольший удельный вес специалистов, оставшихся работать по специальности, приходится на Дальневосточный ФО – 89,8 %, Центральный ФО – 88,9% и Северо-Западном ФО – 85,7% при среднем значении показателя по РФ – 79,9%. Ниже среднего значения по Российской Федерации имеют бывший Крымский, Сибирский и Уральский федеральные округа.

Таблица 18 – Численность и уровень профессионального образования работников сельхозорганизаций Ставропольского края*

№ п/п	Организационная форма предприятия	Количество организаций (ед.)	Количество работников, чел.	из них имеют профессиональное образование						
				Всего	высшее		среднее		практики	
					чел.	%	чел.	%	чел.	%
1	всего в сельском хозяйстве	520	54276	36244	8114	14,9	125,47	23,1	15583	29,7
2	в том числе: государственные унитарные предприятия	22	3332	1651	449	13,5	583	17,5	619	18,5
3	акционерные общества (всего)	80	10460	8409	2033	19,4	3004	35,7	3372	32,2
4	общества с ограниченной ответственностью	290	19172	13081	3267	17,0	3765	19,6	6049	31,6
5	колхозы	28	7584	5519	954	12,5	2339	30,8	2226	29,3
6	кооперативы	100	13728	7584	1411	10,2	2856	20,8	3317	24,1

*Таблица составлена по данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Ставропольскому краю

Проблема кадрового обеспечения аграрного производства становится с каждым днем все актуальней как в целом по стране, так и в регионах, где она в значительной степени дифференцирована. Это касается, в том числе, и Ставропольского края. В прежние годы здесь всегда имелся большой избыток всех трудовых ресурсов, на должности руководителей и специалистов сельхозпредприятий был большой конкурс среди претендентов, в особенности это было характерно для района Кавминвод.

Сегодня в крае в дефиците не только высококвалифицированные кадры массовых специальностей, но и главные специалисты отраслевики, вакантны единицы на замещение кадрового резерва, в том числе руководителей подразделений, сельхозпредприятий (таблица 18). Самые востребованные профессии, в том числе с учетом реализации инвестиционных проектов до 2020 года: специалисты отраслевики – свыше 500 человек, менеджеры высшей категории – более 180, механизаторы – более 1300.

В тоже время, сельскохозяйственное производство не способно сегодня предложить рабочие места всему сельскому населению (таблица 19).

Таблица 19 – Численность и качественный состав руководителей и специалистов сельхозорганизаций Ставропольского края*

Наименование должностей	Всего работает, чел.	из фактически работающих					
		имеют высшее образование		имеют среднее профес-ое образование		не имеют образования	
		кол-во, чел.	удель-ный вес, %	кол-во, чел.	удель-ный вес, %	кол-во, чел.	удель-ный вес, %
Всего работников (руководители и специалисты)	11638	5707	49	4807	41,3	1124	9,7
Руководители сельхозорганизаций	524	442	84,3	69	13,2	13	2,5
Освобожденные заместители	248	202	81,4	35	14,1	11	4,5
Главные специалисты	1977	1412	71,4	489	24,7	76	3,9
Главные агрономы	308	270	87,7	38	12,3	-	-
Главные зоотехники	93	79	84,9	14	15,1	-	-
Главные инженеры	400	258	64,5	124	31,0	18	4,5
Главные экономисты	205	179	87,3	25	12,1	1	0,6
Главные бухгалтеры	402	295	73,4	98	24,4	9	2,2

* Таблица составлена по данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Ставропольскому краю

Причина во внутриотраслевых диспропорциях в общественном секторе сельскохозяйственного производства. Не обеспечивается интенсивное развитие подотраслей животноводства, сворачиваются вспомогательные производства в

большинстве сельхозорганизаций в силу низкой рентабельности, убыточности, не реализуются комплексные меры по созданию рабочих мест в смежных сельскохозяйственному производству сферах деятельности, малая переработка, заготовка, посреднические услуги т.д.

Безусловно, свою роль играет и уход из сельской местности многих социальных институтов (почта, сбербанк, бытовой сервис), строительных, транспортных, монтажных, обслуживающих промышленных и прочих предприятий.

2.3. Современное положение в системе аграрного образования и приоритетные направления его развития

Сельскохозяйственное образование в России имеет более чем вековую историю. Шесть аграрных образовательных организаций созданы более 100 лет назад, 38 вузов работает в течении 50-100 лет.

Система аграрного образования в настоящее время включает 54 вуза (31 университет, 22 академии, 1 институт), которые расположены в 58 субъектах Российской Федерации и 23 учреждения дополнительного профессионального образования (3 академии, 17 институтов, 1 школа и 2 центра повышения квалификации). Все перечисленные учебные заведения подведомственны Министерству сельского хозяйства Российской Федерации. Кроме того, подготовка специалистов для АПК осуществляется в 35 высших учебных заведениях Минобрнауки России, где имеются сельскохозяйственные факультеты. Система сельскохозяйственного образования включает также 253 техникума и колледжа, которые находятся в ведении 73 субъектов Российской Федерации.

В настоящее время обучение студентов по программам высшего образования в вузах Минсельхоза России осуществляется по 6 областям знаний, 25 укрупнённым группам направлений подготовки и специальностей,

63 направлениям бакалавриата, 42 направлениям магистратуры, 10 специальностям. Подготовка кадров со средним профессиональным образованием – по 51 специальности. Кроме того, в 53 вузах организовано обучение по 220 рабочим профессиям. Подготовка научно-педагогических кадров осуществляется в аспирантуре (открыта во всех аграрных вузах) и докторантуре (открыта в 34 вузах).

Всего в аграрных вузах России обучается по программам высшего профессионального образования 350 тыс. студентов (в 2014 г. 388 тыс.). На местах, финансируемых за счет средств федерального бюджета, обучается 170,3 тыс. чел. (в 2014 г. 188,3 тыс. студентов), в т.ч. 106,8 тыс. студентов обучаются по очной форме (в 2014 г. 120,7 тыс.), что объясняется переходом на уровневую систему образования, сопровождающуюся спаренными выпусками бакалавров и специалистов.

Численность обучающихся по программам бакалавриата, магистратуры, специалитета в вузах Минсельхоза России по состоянию на октябрь 2016 года составляет 318,4 тыс. человек, из них за счет федерального бюджета 164,0 тыс. чел. (51,5%), остальные - за счет физических и юридических лиц с полным возмещением затрат на обучение. Очно обучаются 147,4 тыс. студентов (46,3% от общей численности), в т.ч. за счет федерального бюджета 105,3 тыс. чел. (71,4%). В 31 вузе по программам среднего профессионального образования обучается 31 тыс. человек.

Более 65% от общего числа студентов обучается по специальностям сельскохозяйственного профиля, остальные по специальностям, необходимым для развития сельских территорий и их инфраструктуры.

Прием на первый курс в вузы, подведомственные Минсельхозу России в 2015 г. на все уровни и формы образования на места, финансируемые за счет средств федерального бюджета, составил 43,9 тыс. чел, в т.ч. очно – 30,5 тыс. чел.

В 2015 году из аграрных вузов выпустилось около 97 тыс. молодых специалистов с высшим образованием (в 2014 г. – 78,8 тыс.), в т.ч. завершивших обучение за счет федерального бюджета – 48,3 тыс. человек, 36,2 тыс. человек – по очной форме обучения (в 2014 г. – 21,2 тыс.) (таблица 20).

Выпускники аграрных вузов получают высшее образование по широкому спектру направлений, как для непосредственной работы в агропромышленном комплексе и смежных производственных отраслях, так и для решения задач развития сельских территорий. В структуре выпускников, обучавшихся за счет средств федерального бюджета, доля получивших образование по укрупненной группе специальностей и направлений подготовки (далее УГСН) «Сельское, лесное и рыбное хозяйство» составляет 39,7%, «Ветеринария и зоотехния» – 17,2%, «Экономика и управление» – 17,3% и около 5% по каждому из следующих направлений подготовки: «Биотехнология», «Землеустройство и кадастры», «Природообустройство и водопользование» и ряду направлений, связанных с производством продуктов питания. Получили так же образование по программам высшего образования около 3% выпускников 2014 года по каждой из УГСН: «Техника и технологии строительства», «Техника и технологии наземного транспорта», «Электро- и теплоэнергетика, «Образование и педагогические науки». Как правило, обучение таких специалистов осуществляется в специализированных аграрных вузах или на факультетах, имеющих большой опыт работы в обозначенной сфере подготовки кадров. Для примера, Мичуринский государственный аграрным университет, образованный путем слияния сельскохозяйственного и педагогического вузов, успешно готовит кадры по программам высшего и среднего профессионального образования (СПО) для агропромышленного комплекса и социальной сферы Тамбовской области.

Таблица 20 - Выпуск специалистов в 2007-2015 гг. в подведомственных Минсельхозу России вузах (очное и заочное обучение)*

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Госбюджет:									
-бакалавриат (специалитет)	46,8	46,2	44,4	43,2	38,6	36,7	40,3	43,5	48,3
- магистратура						1,8	2,1	2,3	2,3
Внебюджет:									
-бакалавриат (специалитет)	32,4	32,7	36,2	40,1	43,0	44,1	46,1	45,4	44,3
- магистратура						0,1	0,3	0,3	0,4
Всего:									
-бакалавриат (специалитет)	79,2	78,9	80,6	83,3	81,6	80,8	75,3	78,8	96,9
- магистратура						1,9			

* Таблица составлена по данным Министерства сельского хозяйства Российской Федерации

Система ДПО Минсельхоза России включает 22 учреждения Дополнительного профессионального образования (3 академии, 16 институтов, 1 школа и 2 центра).

Профессиональная переподготовка в соответствии с лицензиями осуществляется по 34 программам.

Программы повышения квалификации в разрезе 84 направлений разрабатываются образовательными учреждениями под отдельные группы, постоянно обновляются, прежде всего, в содержательном аспекте, увязываются с потребностями заказчиков и перспективами развития конкретных регионов.

В 2015 году в вузах и учреждениях ДПО прошли профессиональную переподготовку и повышение квалификации 45777 чел. из числа руководителей и специалистов агропромышленного комплекса (за счет средств федерального бюджета - 18806 чел.).

В том числе:

- руководители сельскохозяйственных организаций – 5450 чел.;

- специалисты инженерной службы – 5769 чел.;
- экономисты – 2442 чел.;
- бухгалтеры – 2577 чел.;
- агрономы – 4874 чел.;
- зоотехники – 5124 чел.;
- специалисты ветеринарной службы – 8890 чел.;
- специалисты кадровой службы – 2038 человека;
- руководители и специалисты организаций малых форм хозяйствования – 4419 человек.

В условиях ускоренного импортозамещения на образовательные учреждения Минсельхоза России, являющиеся в большинстве своем «градообразующими» для малых городов и сельских поселений, возложена роль региональных центров по подготовке необходимых отрасли кадров и поддержки устойчивого развития сельских территорий.

На их базе организована система взаимодействия с отраслевым бизнесом, планирования и прогнозирования кадрового потенциала сельских территорий.

Аграрные образовательные учреждения занимаются не только обучением студентов и аспирантов, но и оказывают образовательные и консультационные услуги руководителям и специалистам сельских поселений, предприятий и организаций, владельцам личных подсобных хозяйств, пенсионерам, безработным, всем жителями села, от которых в значительной степени зависит производство, переработка и реализация сельскохозяйственной продукции и продуктов питания, а в конечном итоге и весь сельский уклад жизни.

Таким образом, создана единая общероссийская вертикально интегрированная система поддержки и устойчивого развития сельского хозяйства и сельских территорий через развитие человеческого потенциала.

Принцип обучения кадров в соответствии с непрерывно изменяющимися условиями может быть реализован только путем постоянной связи образовательных учреждений с органами управления АПК, научными и консультационными организациями, передовыми сельскохозяйственными организациями.

Таблица 21 – Подготовка специалистов в аграрных вузах Российской Федерации и СКФО в 2015 году

Специальность/ факультет	Подготовлено специалистов										
	всего	по очной форме обучения		из них						по заочной и вечерней формам обучения	
				за счет федерального бюджета		в рамках целевой контрактной подготовки		прошедших подготовку или стажировку			
		чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Российская Федерация											
подготовлено специалистов в вузах, всего	64725	26925	41,6	17984	66,8	3214	11,9	178	0,7	37800	58,4
агрономический	5187	2787	53,7	2693	96,6	375	13,5	26	0,9	2400	46,3
зоотехнический	2880	1389	48,2	1335	96,1	235	16,9	12	0,9	1491	51,8
инженерный	19147	7572	39,5	6542	86,4	1130	14,9	51	0,7	11575	60,5
ветеринарный	3459	2255	65,2	1958	86,8	425	18,8	21	0,9	1204	34,8
экономика и управление на предприятии	8886	2523	28,4	943	37,4	217	8,6	27	1,1	6363	71,6
бухгалтерский учет, анализ и аудит	6745	1909	28,3	381	20,0	179	9,4	11	0,6	4836	71,7
другие	18421	8490	46,1	4132	48,7	653	7,7	30	0,4	9931	53,9
Северо-Кавказский федеральный округ											
подготовлено специалистов в вузах, всего	1952	983	50,4	699	71,1	246	25,0	14	1,4	969	49,6
агрономический	181	106	58,6	97	91,5	16	15,1	3	2,8	75	41,4
зоотехнический	64	51	79,7	50	98,0	8	15,7	0	0,0	1,3	20,3
инженерный	44	78	177,3	66	84,6	20	25,6	6	7,7	-34	-77,3
ветеринарный	1089	43	39,8	40	93,0	12	27,9	0	0,0	65	60,2
экономика и управление на предприятии	177	76	42,9	39	51,3	19	25,0	0	0,0	101	57,1
бухгалтерский учет, анализ и аудит	304	118	38,8	9	7,6	51	43,2	3	2,5	186	61,2
другие	1074	511	47,6	398	77,9	120	23,5	2	0,4	563	52,4

*Таблица составлена по данным Министерства сельского хозяйства Российской Федерации

Сравнительный анализ подготовки специалистов в высших агарных учебных заведениях говорит о значительном сокращении желающих

обучаться в них. Это вызвано с одной стороны сложившейся демографической ситуацией и значительным уменьшением количества выпускников средних школ, с другой – не высокой престижностью аграрного труда, а также в связи с переходом на подготовку бакалавров (бакалавр - 4 года обучения, вместо 5 лет для специалиста).

Кроме того, Минобрнауки России проводит достаточно жесткую политику по отношению к так называемым «непрофильным» специальностям. В связи с этим контингент обучающихся по экономическим специальностям (направлениям) в подведомственных Минсельхозу России вузах за счет госбюджета за последние пять лет сократился в 2,25 раза, а это экономисты и бухгалтеры, с профильным образованием, востребованные на предприятиях агропромышленного комплекса. Более того к «непрофильным» отнесли востребованные в сельском хозяйстве специальности: почвоведение, биология, экология и природопользование, технологические машины и оборудование, автоматизация технологических процессов и производств, управление качеством, экономика и управление, сервис и туризм.

Стоит отметить, что «непрофильные» специальности, в большинстве своем, не имеют бюджетных мест, но благодаря качественной системе обучения в вузе, подготовке квалифицированных специалистов, пользуются высокой популярностью среди абитуриентов, готовых оплачивать свое образование. Данный механизм позволяет вузам не допустить оттока квалифицированного профессорско-преподавательского состава и улучшать материальную базу учебных заведений. Подобная практика существует и в других отраслевых вузах.

К сожалению, подготовленные специалисты не всегда идут работать в отрасль. Об этом свидетельствуют данные по Саратовской области, которые приводятся в параграфе 2.2. Такая тенденция, прослеживается во всех регионах. По данным отраслевого статистического наблюдения около 40% выпускников трудоустраиваются непосредственно в сельхозорганизации

(более 10% уходит в армию, часть продолжают обучение, трудоустраиваются в научные образовательные учреждения, на перерабатывающие предприятия). Около 10-12 тыс. выпускников, подготовленных очно (заочники в большинстве своем уже работают) идут работать в аграрную отрасль. Для того, чтобы заполнить вакансии, заменить руководителей и главных специалистов, не имеющих высшего образования, восполнить естественное убытие специалистов, требуется более 60 тысяч человек с высшим образованием.

Катастрофически ощущается нехватка специалистов массовых профессий (механизаторов, водителей автомобилей и др.), что связано с ликвидацией системы профессионально-технического образования.

В настоящее время в системе высшего аграрного профессионального образования не все факультеты аграрного профиля, кроме того, количество вузов, готовящих специалистов для АПК, превышает потребность. Так, например, в СКФО четыре крупных аграрных университета, наряду с которыми есть аналогичные факультеты в Чеченском и Ингушском университетах.

Направления совершенствования кадрового обеспечения АПК:

1. Необходимо создать систему адаптации учебных программ к потребностям в кадрах сельскохозяйственного производства. Проводить мониторинги и анализ для прогнозирования потребностей отрасли в кадровом обеспечении.

2. Привлекать аграрный бизнес к государственно-частному партнерству, что позволит укрепить кадровый состав, материальную базу, а также социальные условия для преподавателей и студентов.

3. Совершенствовать содержание технологий непрерывного образования.

4. Стимулировать закрепление молодых специалистов в аграрном секторе (внедрение целевой контрактной подготовки кадров на основании

трехсторонних договоров работодатель-вуз-студент, софинансирование строительства жилья).

5. Развивать системы довузовской подготовки (профиориентация), подготовки кадров массовых профессий и переподготовки кадров всех уровней.

ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ АГРАРНОГО ПРОИЗВОДСТВА ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ

3.1. Особенности конкурентоспособности высшего учебного заведения и место Ставропольского государственного аграрного университета в конкурентной среде

В настоящее время в нашей стране проходит структуризация вузов по новым федеральным государственным стандартам, с целью определить насколько учебные заведения отвечают их требованиям. Одним из факторов обусловивших эти преобразования является подписанная Российской Федерацией Болонская декларация, условия которой вызывают необходимость кардинальной перестройки в системе высшего образования.

Совершенно очевидно, что современные требования к образовательному процессу помимо соответствия государственным стандартам вуз должен быть конкурентоспособным на мировом рынке, так как глобализация вносит свои коррективы и от того какие кадры (подготовленные определенным вузом) востребованы на рынке труда и как они трудоустраиваются определяется насколько качественно вуз готовит студентов и каков его рейтинг среди учебных заведений страны и мира. Рейтинг и конкурентоспособность вуза в первую очередь зависит от степени его готовности к инновационному и безостановочному процессу генерирования новых знаний и внедрения современных технологий в процесс обучения.

Учебный заведения большое внимание уделяют созданию своих конкурентных преимуществ. Как представляется, наряду со стоимостью обучения, главным конкурентным преимуществом, выступает уровень качества образования. Под качеством обучения мы понимаем совокупность потребительских свойств полученного образования, которые обеспечивают

достижение набора потребностей по всестороннему развитию личности и высокой конкурентоспособности выпускника на рынке труда.

Образовательная организация должна предоставлять в числе своих функциональных обязанностей не только знания в соответствии, со своей учебной программой, к которой относится научная, методическая, учебная, экономическая деятельности, но и внеучебную деятельность, к которой следует отнести отнести маркетинговую, хозяйственную и другие виды деятельности.

Организацией деятельности высшего учебного заведения занимается: администрация, профессорско-преподавательский состав, научные работники, административно-хозяйственный, инженерно-технический, производственный, учебно-вспомогательный и иной персонал вуза. От слаженности и эффективности деятельности вышеперечисленных работников зависит и конкурентоспособность вуза.

Особенности конкурентоспособности вуза могут быть следующими:

- на всех стадиях жизненного цикла образовательной программы показатели качества и ресурсоемкости работы сотрудников вуза концентрируются в конкурентоспособности;
- отсутствуют системные международные документы по оценке конкурентоспособности высшего учебного заведения;
- нет ориентированности администрации на обеспечение кадровой, технической, экономической и социальной политики вуза.

Показателями конкурентоспособности вуза являются: высокий уровень качества знаний выпускников; профессионализм профессорско-преподавательского состава; научно-методическим обеспечением учебного процесса, техническими средствами, применяемыми во время обучения; наличием собственных основных средств (учебные и вспомогательные

корпуса, оборудование), библиотечного фонда, лекционных аудиторий, опытных полей, теплиц, садов и др.

Важно отметить, что конкуренция среди высших учебных заведений усиливается, если во внешней среде происходят преобразования, например, крупные вузы путем слияния присоединят к себе более мелкие и за счет своих ресурсов выводят их на новый уровень. Таким образом, увеличивается количество конкурирующих организаций, и они вынуждены понижать стоимость обучения или создавать иные формы стимулирования количества обучающихся. Также к особенностям изменения можно отнести следующие факторы усиления конкуренции: медленно растущий спрос на образование; неудовлетворенность долей на рынке одного или нескольких вузов; пропорциональное увеличение роста прибыли от успешных стратегических и тактических решений. Исход конкуренции между вузами можно предсказать при условии знания большинством абитуриентов о стратегии, организационных особенностях, ресурсах и миссии учебных заведений, которые в общей массе значительно отличаются друг от друга.

Результат анализа конкурентоспособности всегда основывается на маркетинговых исследованиях, в том числе, на информации внутреннего характера и соблюдении нормативных показателей.

Ключом к объективной оценке конкурентоспособности и позиции вуза на рынке является, на наш взгляд, изучение предоставляемых им образовательных программ. При этом следует учитывать ряд тенденций, наметившихся сравнительно недавно, либо уже давно укоренившихся на рынке образовательных услуг.

В частности, как показывает практика, наиболее прочную позицию на рынке сегодня занимает тот вуз, который наряду с высококачественным уровнем предоставления инновационной образовательной услуги активно создает пользующуюся доверием у потребителя торговую марку.

Также одним из основных факторов, повышающих конкурентоспособность вуза, выступает использование в образовательном процессе современных информационных технологий.

Необходимо отметить, что конкурентоспособными свойствами образовательной программы могут быть лишь те, которые вызывают высокий интерес у потребителей услуг и полностью удовлетворяют их потребностям. Все, что выходит за рамки потребностей не должно рассматриваться при оценке конкурентоспособности вуза, так как не повышает ценности его деятельности в данных условиях. Из выше сказанного можно сделать вывод, что показатели образовательных услуг, отражающие ее эффективность для производителя, чаще всего не имеют значения для самого потребителя. Так как последнего интересуют только потребительские свойства, какими бы путями они не достигались.

В данной работе мы рассмотрим конкурентоспособность дополнительных услуг внеучебной деятельности вуза, иногда ее называют воспитательной работой.

Студент при выборе учебного заведения помимо наличия высококвалифицированных преподавателей выбирает место, где он будет развиваться как личность, а это подразумевает наличие активной и разносторонней внеучебной деятельности. Образовательная организация в современном мире должна удовлетворять все потребности потребителя и его интересы. Безусловно, конкурентоспособное высшее учебное заведение выделяет развитая система внеучебной деятельности.

Развитие эффективной системы внеучебной деятельности в настоящее время возможно при осуществлении следующих мер:

- создание новых направлений во внеучебной деятельности, соответствующих запросам и потребностям современной студенческой молодежи, в том числе, формирующих ее социальную ориентацию с учетом традиций вуза, подтверждённых накопленным положительным опытом;

- создание системы мониторинга интересов и сложных вопросов студенческой молодежи;

- создание центра психологической поддержки и консультативной помощи студентам, включающей в себя социальную защиту (соблюдение льгот и прав студентов);

- создание условий для совершенствования системы информирования студенческой молодежи, включающей в себя радиовещание, издание собственной газеты, размещение информационных стендов, развитие сайта вуза и страничек в социальных сетях;

- формирование системы стимулирования организаторов внеучебной деятельности – преподавателей и студентов, включающей в себя моральное и материальное поощрение, а также возможность внеаудиторной работы;

- совершенствование системы работы с кадрами по повышению квалификации специалистов внеучебной деятельности — преподавателей, студентов-общественников и других штатных сотрудников вуза;

- развитие системы управления внеучебной работой: создание четкой организационной структуры, определение направлений работы, осуществление контроля за результатами, совершенствование форм стимулирования и привлечения к внеучебной деятельности;

- развитие студенческого самоуправления как самостоятельного звена в системе внеучебной работы, включающего в себя инновационную деятельность, позволяющую выявить и стимулировать развитие творческих и организаторских способностей студентов и их включение в учебно-воспитательную работу вуза;

- содействие в работе общественных организаций внутри вуза, в том числе, Российского союза сельской молодежи, движения студенческих отрядов, студенческих спортивных клубов, профсоюзной студенческой организации и других;

- развитие деятельности студенческих кураторов и регулярное проведение конкурсов по выявлению лидеров студенческого самоуправления, а также поддержка органов самоуправления в студенческих общежитиях;

- формирование студенческой биржи труда для трудоустройства выпускников и оказания содействия во вторичной занятости студентов;

- проведение контрольных мероприятий за содержанием и эффективностью внеучебной деятельности, по итогам полученных результатов исследования внесение изменений в планы и решения вуза.

Вероятно, в связи с новыми требованиями времени, развитие и совершенствование системы учебной и воспитательной работы в вузе может привести к увеличению выделяемого времени на внеучебную деятельность, которое можно будет использовать для развития личности и ее воспитания, а также для получения дополнительных знаний по профессиональной подготовке специалистов.

Бесспорно, основной задачей высшего учебного заведения является наличие качественного образования. Но, вместе с тем, особое место все чаще начинает занимать внеучебная работа: работа спортивных секций, клубов по интересам, танцевальных студий, команд КВН, организация различных конкурсов, а также оказание хозяйственно-бытовых услуг (буфет, столовая, лавочки, урны, курительная комната и т.д.)

На основании вышеизложенного полагаем возможным сформулировать следующие выводы:

Конкурентоспособность – это наличие у товара или услуги, вступающих в рыночные отношения, свойств и характеристик, не только соответствующих имеющимся аналогам, но и частично или полностью превосходящих их.

Конкурентоспособность предприятия – это способность предприятия реализовать рыночные преимущества перед другими участниками отрасли,

как на внутреннем, так и международном рынке, за счет выпуска (оказания) конкурентоспособной продукции (услуг).

Конкурентоспособность услуг – это более полное соответствие свойств и характеристик услуг имеющемуся рыночному спросу по сравнению с аналогичными услугами, представленными на рынке.

Высшее учебное заведение – это система подготовки квалифицированного специалиста через систему высококачественного профессионального образования наряду с внеучебной деятельность.

Конкурентоспособность вуза – это его способность организовать учебный процесс с использованием инновационных информационных технологий для подготовки специалистов, владеющих современными технико-технологическими решениями.

Специфика конкурентоспособности вуза проявляется в:

– показателях качества и ресурсоемкости работы сотрудников вуза по всем уровням предоставляемой образовательной услуги;

– отсутствие международных документов, определяющих возможность оценки конкурентоспособности вуза;

– политики вуза, направленной на обеспечение конкурентоспособности учебного заведения за счет технического, экономического, кадрового, социального преимущества.

Эффективная система исследований проблем конкурентоспособности высших учебных заведений в нашей стране практически отсутствует.

Ставропольский государственный аграрный университет широко известен в России и других странах высоким качеством обучения студентов. В декабре 2012 года Ставропольскому ГАУ была присуждена Международная премия «International Diamond Prizefor Excellencein Quality» за достижение значительных результатов в области качества продукции и услуг. Отбор лауреатов среди предприятий и организаций производился Европейским

обществом исследований качества на основе результатов опросов потребителей и действующих предприятий и в соответствии с критериями модели качества «ESQR Quality Performance Model».

Университет является призёром самого престижного Европейского конкурса «Награда в области совершенства – 2010» (EFQM «Excellence Award – 2010»). Ставропольский ГАУ – первая российская организация и единственное образовательное учреждение в Европе, которое за всю 20-летнюю историю существования конкурса достигло такого высокого уровня признания. Вуз вошел в число 570 элитарных вузов Европы, подписавших в г. Болонья (Италия) Великую хартию университетов.

В настоящее время в Ставропольском ГАУ обучаются более 18,5 тыс. студентов по 126 программам высшего профессионального образования (специалитет, бакалавриат, магистратура) по очной, заочной, очно-заочной формам и 35 программам аспирантуры и докторантуры. В структуре вуза 9 факультетов, 51 кафедра, 116 инновационных подразделений, институт дополнительного профессионального образования, 32 малых инновационных предприятия, Региональный центр ветеринарной медицины, учебно-опытное хозяйство, научная библиотека, музей, конно-спортивная школа, издательско-полиграфический комплекс. Средний возраст сотрудников коллектива – 39 лет. Ученые степени и звания имеют 92% профессорско-преподавательского состава, среди них учёные с мировым именем, академики российских и международных академий. Основные показатели по внешним и внутренним результатам представлены по следующим видам деятельности: образовательная; научно-исследовательская; издательско-полиграфическая; информационно-методическая; управленческая; финансирование.

Бюджет университета составляет 694 миллиона рублей. Из них 304 миллиона рублей – государственное финансирование, 390 миллионов рублей – другие источники финансирования.

Позиции Ставропольского ГАУ (среди 54-х аграрных вузов России) представлены по рейтингу Министерства образования и науки Российской Федерации. Находясь в 1998 году на 48 месте в рейтинге, Ставропольский ГАУ в течение последних четырех лет СТАБИЛЬНО входит в «тройку» лидеров среди аграрных вузов.

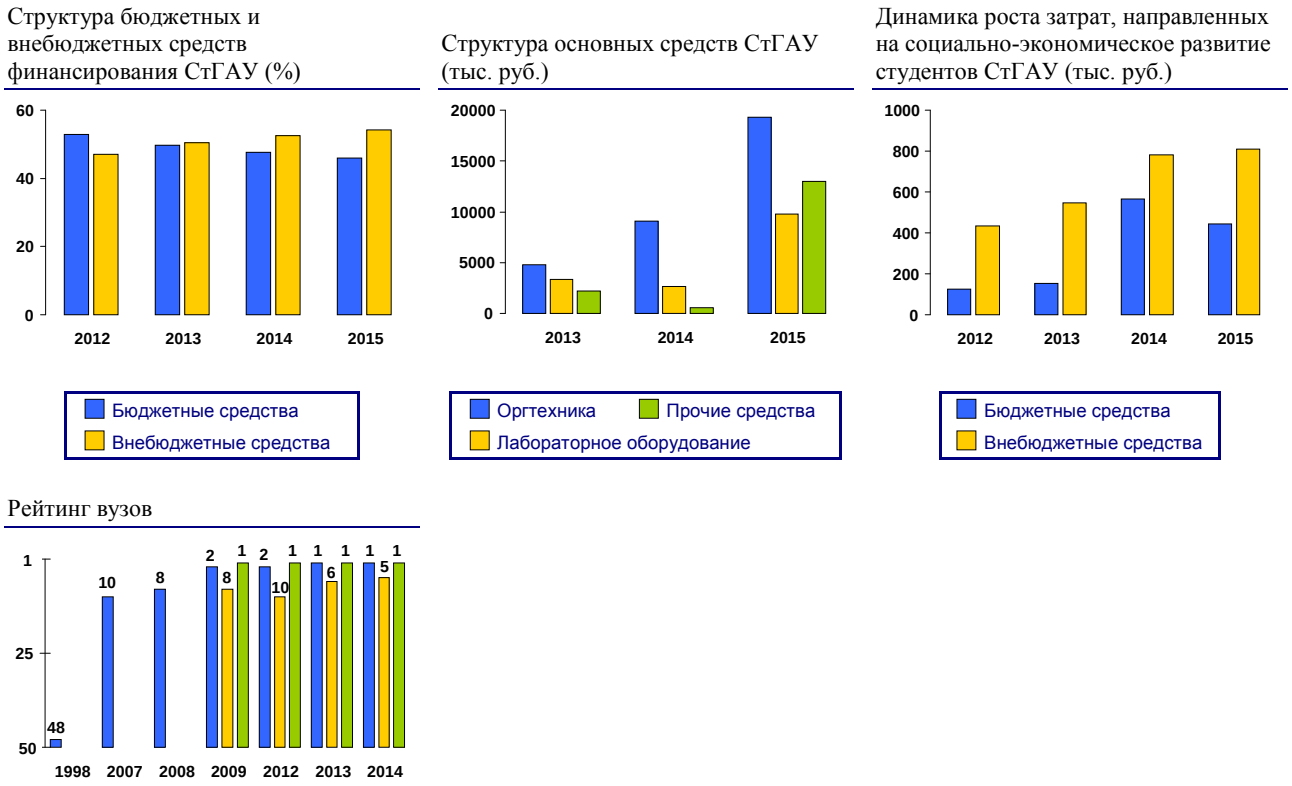


Рисунок 6 – Структура финансирования Ставропольского ГАУ

Ключевые результаты основной деятельности университета представлены ниже.

Доля рынка рассчитывается исходя из соотношения количества студентов среди отраслевых вузов и потребностей рынка труда регионов.

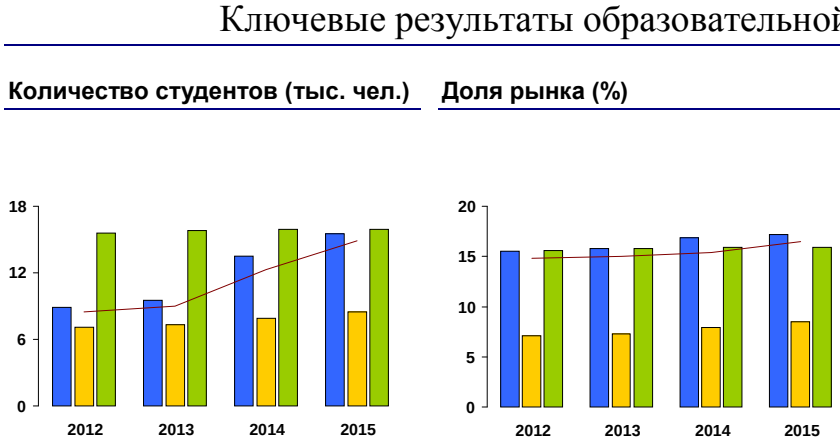
Ставропольский ГАУ единственный вуз на Юге России, который в 2007 году в рамках приоритетного национального проекта «Образование» победил

на конкурсе инновационных вузов, и получил из федерального бюджета грант в размере 530 миллионов рублей.

Возможность генерировать и реализовывать принципиально новые идеи в образовании и науке положительно влияет на качество научно-исследовательской деятельности Ставропольского ГАУ. Научные исследования и разработки выполняются коллективами 38 научных школ и направлений в рамках 8 отраслей науки и охватывают 56 комплексных тем. Послевузовская подготовка осуществляется через аспирантуру и докторантуру

по 9 научным направлениям, по 35 специальностям аспирантуры и 8 специальностям докторантуры. Функционируют 4 докторских совета по

Рисунок 7 – Ключевые результаты образовательной деятельности



биологическим, ветеринарным, сельскохозяйственным и техническим наукам. Научные разработки и инновационные проекты ученых вуза на 13 выставках и салонах последних пяти лет получили свыше 200 наград, в том числе 77 медалей.

В настоящее время успешно работают 32 малых инновационных предприятия Ставропольского ГАУ, из них 29 созданы при финансовой поддержке программы «СТАРТ» с финансированием по 1 млн. рублей. На сегодняшний день малыми инновационными компаниями создано 125 рабочих

мест. Общий финансовый оборот составляет более 37 млн. рублей. Коммерциализация научно-исследовательских работ представлена в таблице 22.

Таблица 22 - Коммерциализация научно-исследовательских работ

год	Поступления		Выплаты	
	всего тыс.руб.	из них от экспорта тыс.руб.	всего тыс.руб.	из них по импорту тыс.руб.
2012	9563	1532	7678	1087
2013	12362	2763	9657	1256
2014	15560	3956	10356	1865

Ставропольский государственный аграрный университет является безусловным лидером в крае по участию в грантовых федеральных программах «СТАРТ» и «У.М.Н.И.К.» (более 70 победителей). Не случайно Совет молодых ученых университета признан одним из лучших в России. В вузе реализуется уникальная система поддержки молодежной науки и инноваций, призовой фонд 2015 года для внутривузовских грантов и премий составил 1,5 млн рублей. Более 120 студентов вуза являются именными стипендиатами Президента и Правительства Российской Федерации, Губернатора Ставропольского края, Ученого совета Ставропольского ГАУ и других организаций.

При финансировании научных исследований используются разные источники: федеральный и краевой бюджет, хоздоговорная деятельность, конкурсы и гранты, собственные средства университета.

В университете сложились и эффективно работают научно-педагогические коллективы 38 научных школ в рамках 10 отраслей наук и охватывают 56 комплексных тем.

В общем объеме финансирование научно-исследовательской деятельности за 2015 год составило 151,2 млн. рублей (рисунок 8).

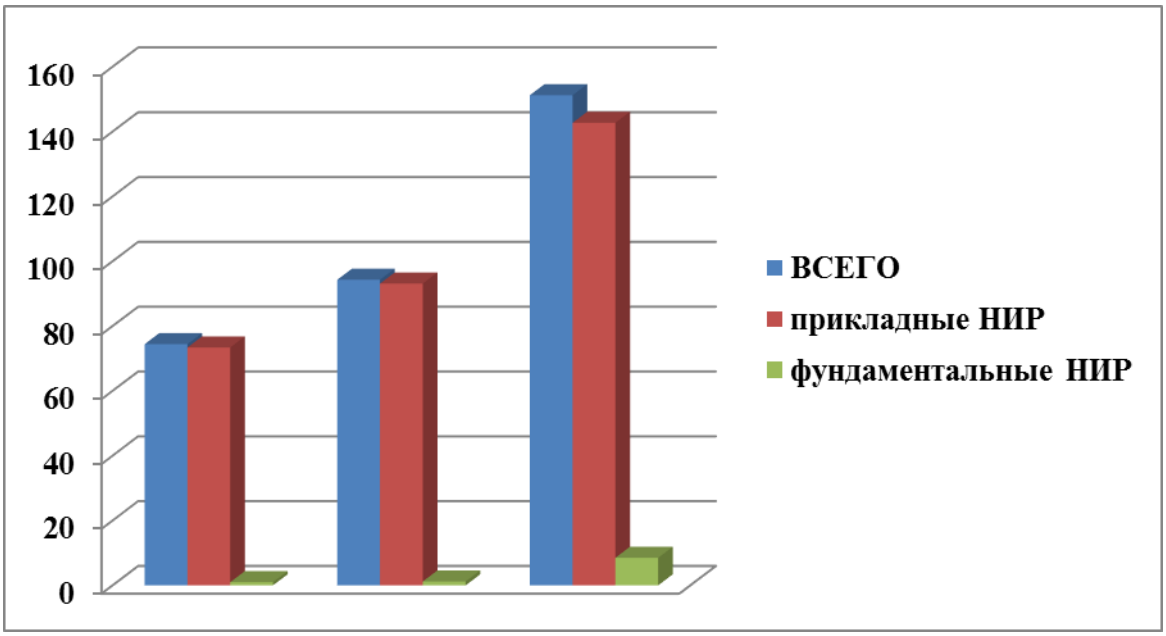


Рисунок 8 - Объем финансирования финансирование научно-исследовательской деятельности в 2013-2015 гг., тыс.руб.

По заказу Министерства сельского хозяйства Российской Федерации лабораторией «Корма и обмен веществ» ежегодно осваивается бюджетное финансирование в сумме 429,6 тыс. рублей по теме «Эффективность использования некоторых водорастворимых витаминов при промышленном производстве свинины (В2 и С)».

По заказу Министерства сельского хозяйства Ставропольского края завершены научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы по 17 государственным контрактам на сумму 7,9 млн. рублей.

На выполнение НИР и ОКР в 2015 г. были заключены 89 договоров с хозяйствами и предприятиями края.

За последние 3 года продолжилась активная работа информационно-консультационной службы университета. Как и прежде использовались все ее

формы: семинары, консультации, хоздоговоры, выставки и др. Объем средств, привлеченных вузом на развитие ИКС, составил около 11,2 млн. рублей.

Сегодня в университете плодотворно работают 32 малых инновационных предприятия (рисунок 9).

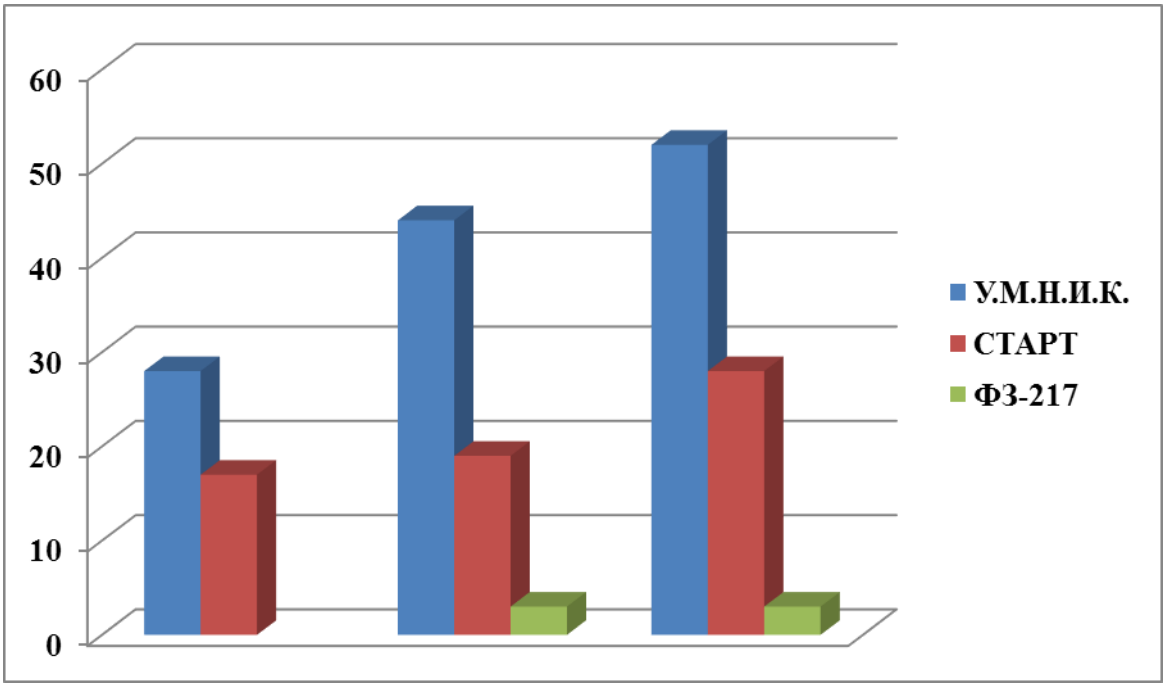


Рисунок 9 - Количество грантов федеральных программ УМНИК и СТАРТ за 2013-2015 гг.

Из них 29 созданы при финансовой поддержке программы СТАРТ с финансированием по 1 млн. рублей. В рамках Федерального закона N 217-ФЗ в три малых инновационных предприятия: НПО «ИТ-видео», ООО НПО «Региональный центр ветеринарной медицины», ООО НПП «Кандела». На сегодняшний день всеми малыми инновационными компаниями создано 110 рабочих мест. Общий финансовый оборот составляет более 30 млн. рублей.

Формирование пула инноваторов-менеджеров происходит путем участия в конкурсе «УМНИК». За все время существования конкурса в Ставропольском крае молодые ученые университета выиграли 70 грантов. Общее финансирование составило более 14 млн. рублей.

Основная тематика исследований университета «Разработка ресурсосберегающей биологизированной системы ведения сельского хозяйства, обеспечивающей рост урожайности растений и продуктивности животных, снижение себестоимости производимой продукции и рост рентабельности сельскохозяйственного производства, а также повышение почвенного плодородия и улучшение среды обитания человека». Она включает в себя 11 направлений исследований и разработку рекомендаций по следующим системам и технологиям:

- сберегающей биологизированной системы земледелия на адаптивно-ландшафтной основе, обеспечивающей увеличение урожайности возделываемых культур, снижение себестоимости произведенной продукции, повышение почвенного плодородия и улучшение экологической обстановки;
- экологизированной системы защиты сельскохозяйственных культур от болезней и вредителей;
- научное обоснование энергосберегающей технологии производства продукции животноводства, обеспечивающих снижение затрат труда и материальных средств, увеличение продуктивности животных, получение от них экологически чистой продукции;
- интегрированной системы защиты животных от болезней заразной и незаразной этиологии на основе нанотехнологий, биотехнологического конструирования и применения лечебно-профилактических средств нового поколения, обеспечивающих высокую эффективность и возможность получения животноводческой продукции высокого санитарного качества;
- ресурсосберегающих технических средств для оптимизации производственных процессов в АПК, обеспечивающих повышение урожайности сельскохозяйственных культур и продуктивности

животных, снижение затрат материальных ресурсов, повышение надежности и конкурентоспособности отечественной техники;

- новых методов повышения качества и снижения потерь электрической энергии для промышленного и аграрного сектора, обеспечивающих бесперебойность энергосбережения и существенное снижение производственных затрат;
- новых энергосберегающих и совершенствование традиционных технологий переработки сельскохозяйственного сырья, позволяющих интенсифицировать перерабатывающие отрасли, снизить их энергопотребление, расширить ассортимент и повысить потребительские свойства сбалансированных легкоусвояемых функциональных продуктов питания и напитков;
- экономического механизма эффективного производства экологически чистой и конкурентной на мировых рынках сельскохозяйственной продукции, обеспечивающего финансовую устойчивость и ускоренное развитие АПК;
- основных направлений развития сельских территорий, обеспечивающих рост занятости сельского населения, гармоничное развитие личности, сближение уровня и условий жизни сельских и городских жителей;
- механизма формирования благоприятной предпринимательской среды, обеспечивающей развитие инновационно-инвестиционного потенциала региона;
- методологии учетно-аналитического обеспечения инновационной деятельности в региональной экономике.

Результаты научно-технической деятельности активно внедряются в производство, учебный процесс, находят отражение в монографиях, статьях и учебных изданиях. В ходе выполнения НИР и ОКР выявляются объекты

интеллектуальной собственности с последующим оформлением охранных документов.

Всего подано 88 заявок, получено 107 охранных документов, 39 положительных решения на изобретения, 51 разработок ученых университета рассмотрены на НТС всех уровней и рекомендованы к внедрению (рисунок 10).

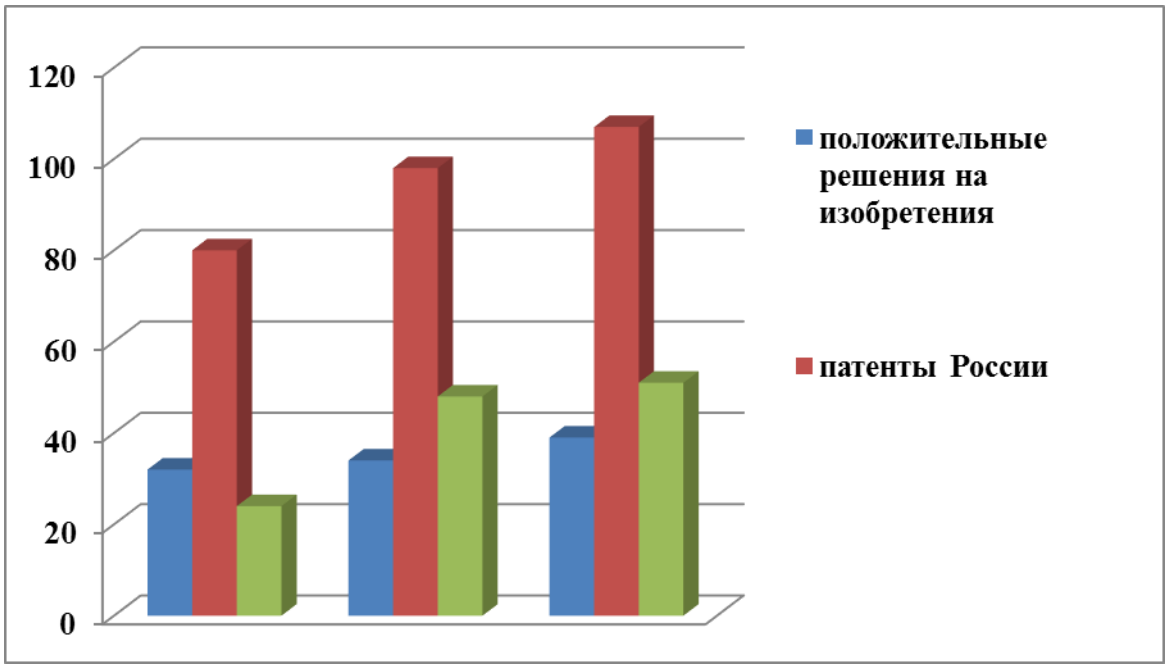


Рисунок 10 - Количество интеллектуальных разработок за 2013-2015 гг.

Научные разработки и инновационные проекты ученых Ставропольского ГАУ на 49 выставках и салонах получили 292 награды, в том числе 80 медалей (рисунок 11).

В состав общего собрания молодых ученых и специалистов Ставропольского ГАУ входит 437 человек. Из них 7 докторов наук, 128 кандидатов наук, 46 ассистента и 256 аспирантов.

С 2010 года в университете проводится конкурс на соискание «Гранта и Премии Ставропольского государственного аграрного университета в

области науки и инноваций для молодых ученых» с общим финансированием 1,0 млн. рублей.

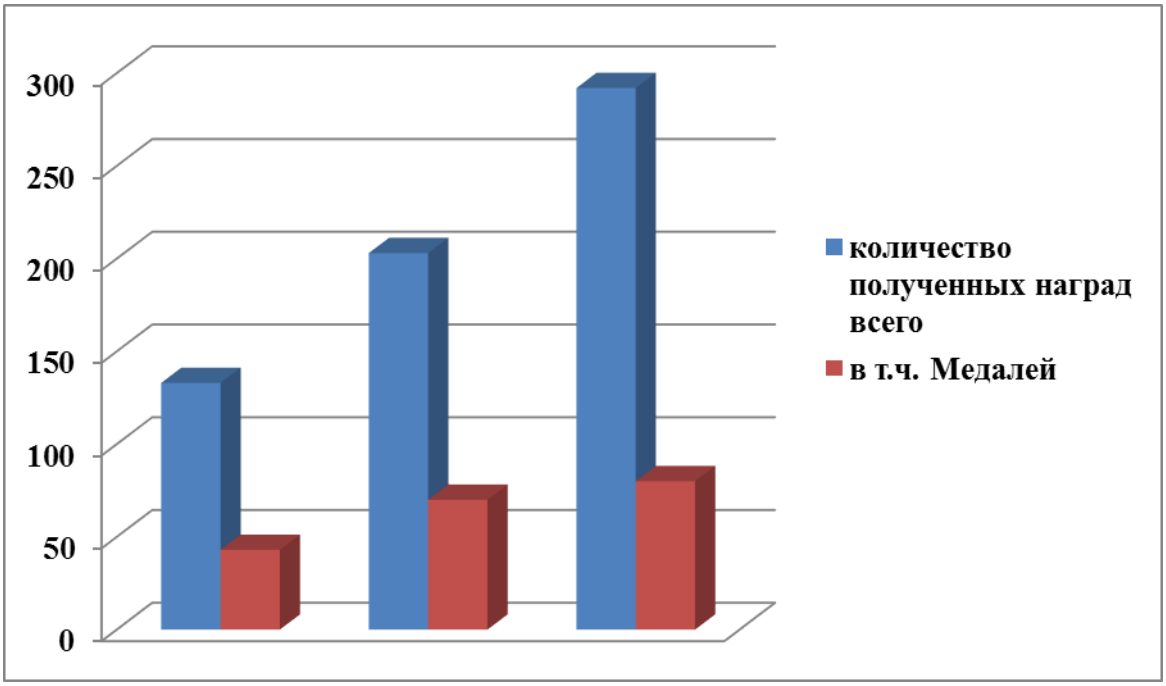


Рисунок 11 - Научные разработки и инновационные проекты ученых Ставропольского ГАУ за 2013-2015 гг.

Финансирование данных грантов и премий осуществляется из внебюджетных средств университета, и молодые ученые получают возможность финансирования своих разработок за счет средств гранта. Призовой фонд для внутривузовских грантов и премий составил 1,5 млн рублей.

В 2011 - 2012 году ФГБОУ ВПО Ставропольском ГАУ в соответствии с 217-ФЗ были созданы инновационные предприятия (таблица 23).

Система менеджмента качества позволяет также планомерно, целенаправленно приблизить уровень подготовки выпускников университета к мировому, дает возможность обучения нашим студентам за рубежом и приобретения знаний передовых технологий, поскольку наличие у вуза сертифицированной системы менеджмента качества – это гарантия получения качественного образования в любой стране мира. 1567 студентов СтГАУ

прошли языковые стажировки и обучение за рубежом. 124 иностранных специалиста из ведущих мировых организаций читали лекции и вели занятия для студентов в Ставропольском ГАУ.

В рамках стипендиальной программы PEPSICO из 20 стипендий этой компании, выделенных на Россию, 16 стипендий получили студенты СтГАУ. Ежегодно более 50 студентов университета стажируются на сельскохозяйственных предприятиях Германии в рамках программ «АПОЛЛО» и «ЛОГО».

Таблица 23 - Сведения о хозяйственных обществах Ставропольского государственного аграрного университета

Название предприятия	Сведения о вкладе в уставный капитал	Размер уставного капитала, руб.	Доля университета в уставном капитале	Дата государственной регистрации	Вид деятельности
ООО НПО «Региональный центр ветеринарной медицины»	Изобретение «Композиция для лечения гнойного перитонита у животных», Патент № 2333747 от 20.09.2008 г., срок действия патента до 09.03.2029 г.	15 000	100%	07.06.2011 г.	Внедрение изобретений, полезных моделей в области диагностики и лечения животных
ООО НПО «ИТ-видео» («IT-vision»)	Изобретение «Способ автоматического контроля и адаптивного управления распределенной системой и устройство для его осуществления», Патент № 2312389 от 10.12.2007 г., срок действия патента до 20.03.2026 г.	10 000	100%	07.06.2011 г.	Внедрение новых информационных технологий, созданных на базе программ для электронных вычислительных машин
ООО «Научно-производственное предприятие Кандела»	Изобретение «Пускорегулирующее устройство для газоразрядных ламп высокого давления» Патент № 121980 от 21.03.2012 г.	15 000 рублей	80	01.02.2012 г.	Внедрение новых инновационных технологий в тепличных комплексах

В вузе реализуются международные проекты Темпус Тасис «NetWater: Сеть обучения по магистерской программе в области технологий управления водными ресурсами» и «RUDECO: Дополнительное образование в области развития сельской местности и экологии».

Университет является членом Европейской ассоциации бизнеса, в которую сегодня входят более 650 крупнейших мировых компаний (среди них CLAAS, John Deere, Price Waterhouse Coopers и многими другими), предприятий и организаций.

В результате хорошо действующей системы менеджмента качества выигрывают все. Студенты уверены, что они получат достойное образование; родители знают, что обеспечивают детям качественное образование, а работодатели могут не сомневаться в уровне подготовки выпускников.

Одним из главных критериев качества профессионального образования является востребованность выпускников на рынке труда, то есть их трудоустроенность. Для повышения уровня практической подготовки студентов налажено сотрудничество с работодателями. Среди партнеров вуза: комбайновый завод «РОСТСЕЛЬМАШ», ОАО «ЮГПРОМ», Россельхозбанк, Газпромбанк, «Ставропольагропромснаб», «Ставхолдинг», «Научно-технический центр», предприятия «Кавказтрансгаз» и «Невинномысский азот», ОАО Концерн «Энергомера», колхозы «Россия», «Колос». На базе лаборатории «Мини-банк» открыт филиал Учебного центра Северо-Кавказского Банка Сбербанка России, где совместно с преподавателями Ставропольского ГАУ реализуются программы целевой подготовки специалистов для самого большого Банка страны.

В университете созданы все условия для успешной учёбы и увлекательной студенческой жизни: проводятся интереснейшие лекции,

деловые игры, мастер-классы; организуются стажировки в лучших российских и международных компаниях и предприятиях, встречи с представителями ведущих вузов мира; занятия со студентами проходят в современных комфортных аудиториях, уникальных лабораториях и инновационных центрах, в которых учёба максимально приближена к практике.

Вуз располагает уникальными учебно-производственными центрами, обучение в которых максимально приближено к практической деятельности. Будущие ветеринары обучаются на базе Регионального центра ветеринарной медицины, оснащенного самым современным уникальным оборудованием и в настоящее время не имеющего аналогов в Российской Федерации. Студенты факультета технологического менеджмента приобретают необходимые навыки в новейших мини-цехах по производству молочной, мясной и хлебопекарной продукции. Студенты экономических специальностей знакомятся с особенностями своей профессии на базе аккредитованного центра профессиональных финансово-аналитических программ «ProjectExpert» и «AuditExpert», авторизованного центра сертификации фирмы «1С», мирового лидера в области компьютерного обеспечения фирмы «Microsoft» (единственного на Северном Кавказе), учебно-практических центров «Биржа», «Страховой магазин», «Мини-банк» и др.

Кроме того, работая в рамках системы качества, университет берет на себя ответственность не только за высокий уровень полученного образования, но и за те новые взгляды, ценности, новый образ поведения молодежи, которые будут сформированы в период обучения в вузе.

В 2012 г. во второй раз Ставропольский государственный аграрный университет занял первое место во Всероссийском конкурсе «ВУЗ здорового образа жизни», проводимого среди высших учебных заведений Министерства сельского хозяйства Российской Федерации.

Важным событием в жизни университета стало торжественное открытие спортивного университетского комплекса «КОЛОС» – самой большой спортивной площадки под открытым небом в Ставропольском крае. Комплекс из трех спортивных стадионов включает в себя поле для гандбола, два поля для игры в бадминтон, футбольное поле, площадку со спортивно-оздоровительными снарядами, поле для мини-футбола, два поля для игры в волейбол и два поля для игры в баскетбол.

Университет является активным участником европейской образовательной интеграции – Болонского процесса. В вузе внедрена многоуровневая система высшего образования, студенты имеют возможность параллельно получить второе высшее образование и рабочую специальность.

Знания, приобретённые в Ставропольском государственном аграрном университете, позволяют студентам с уверенностью смотреть в будущее: получить качественное образование и стать высококвалифицированными специалистами, найти достойную и престижную работу, завоевать признание в профессиональной среде, добиться высокого социального положения в обществе.

3.2. Методика анализа конкурентоспособности вуза

Как правило основным рынком для университета является Южный и Северо-Кавказский федеральные округа, что связано с отраслевой спецификой региона.

Из ЮФО и СКФО поступает 99% абитуриентов, здесь работает 90,1% выпускников. Одной из стратегических задач является интеграция в европейское образовательное сообщество, выход на международный рынок труда. Основными конкурентами на этом рынке являются 8 аграрных вузов ЮФО и СКФО. Также на конкурентную ситуацию влияют

46 аграрный вузов в других регионах России и 18 вузов других направлений в ЮФО.

Важной является сегментация по отраслям. Традиционно университет работал в сфере образования, подготовки кадров для следующих отраслей: ветеринарии, растениеводства, агроинженерии. Кризис в этих отраслях в 90-х и в начале 2000-х годов подтолкнул вузы активнее выходить в другие отрасли: экономика, банковское дело, ландшафтный дизайн, земельный кадастр, технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции и т.д.

Университет рассматривает как потребителей своих услуг студентов и работодателей. В соответствии с результатами исследований, основными факторами при выборе вуза для абитуриента являются: отзывы студентов, выпускников, работодателей, преподавателей университета, а также отзывы студентов, обучающихся в других образовательных учреждениях; информирование общественности о деятельности университета через средства массовой информации, рекламу, проведение дней открытых дверей университета; проведение конкурсов для абитуриентов, победителей которых зачисляют в вуз на льготных условиях; наличие досуговой инфраструктуры для реализации творческих возможностей личности и занятий спортом.

Основными факторами при выборе вуза для работодателей являются: экономическая стабильность; оснащенность материально-технической базы современным оборудованием; высокий рейтинг среди аграрных вузов России; высокое качество подготовки специалистов (возможность самим оценить уровень подготовки студентов уже на 4-5 курсах обучения); непосредственное участие в разработке учебных программ и научных исследований.

Изучение удовлетворенности потребителей проводится на основе разработанной модели, включающей в себя следующие исследования:

- Адаптация первокурсников.
- Удовлетворенность образовательным и воспитательным процессами.
- Удовлетворенность обучением на этапе окончания вуза.
- Удовлетворенность молодых специалистов качеством подготовки.
- Удовлетворенность работодателей выпускниками.

Для организации исследований в 2002 году была создана лаборатория социально-педагогических исследований, ответственная за поддержание связей со всеми стейкхолдерами. Нами приведена часть вопросов, являющихся наиболее значимыми.

Исследование «Учебное заведение глазами студента».

Цель – выявление факторов, влияющих на качество обучения. Исследование проводится ежегодно с 2003 года. Анкета состоит из 58 вопросов. Сегментация проводится по факультетам, курсам, гендеру, месту жительства и качеству успеваемости. Охвачены все студенты.

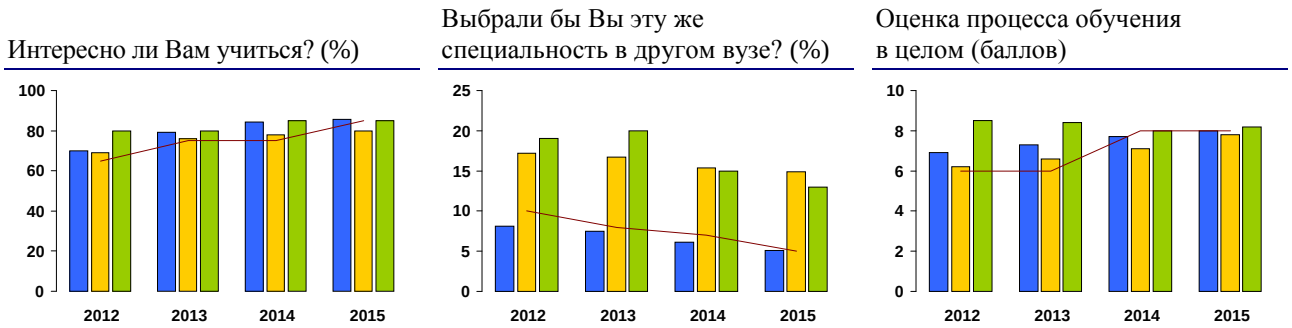
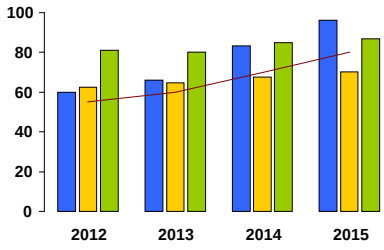


Рисунок 12 - Исследование «Учебное заведение глазами студента»

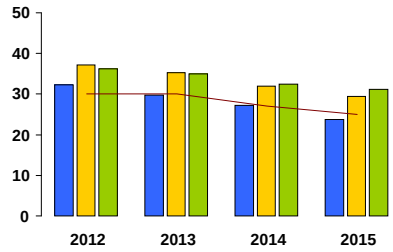
Исследование «Адаптация первокурсников».

Цель – выявление трудностей адаптации студента на начальной стадии обучения. Исследование проводится ежегодно с 2003 года. Анкета состоит из 35 вопросов. Сегментация проводится по факультетам, курсам, гендеру и месту жительства. Охвачены все первокурсники.

Довольны ли Вы тем, что поступили именно в это учебное заведение? (%)



Испытываете ли Вы трудности в учебе? (%)



Считаете ли Вы образование необходимым условием для осуществления своих жизненных планов? (%)

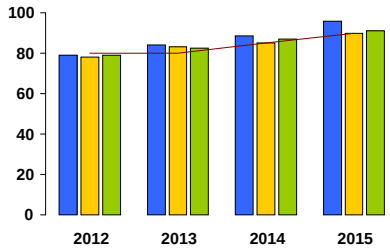


Рисунок 13 - Адаптация первокурсников

Исследование «Жизненные планы выпускников»

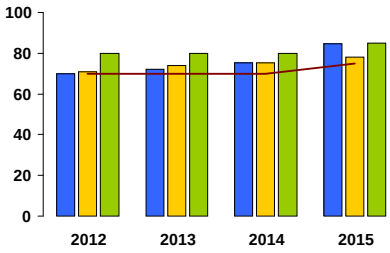
Цель – выявить общие черты и особенности личных планов у выпускников.

Исследование проводится ежегодно с 2003 года.

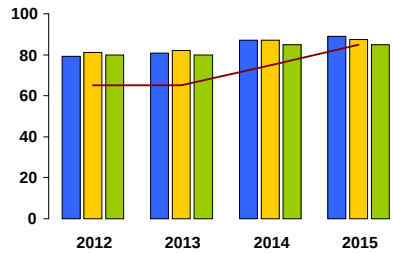
Анкета состоит из 55 вопросов.

Сегментация проводится по факультетам, курсам, гендеру и месту жительства.

Посоветовали бы Вы друзьям, знакомым, родственникам пойти учиться в этом же вузе? (%)



Оценка влияния имиджа вуза на шансы выпускников при поиске работы (%)



Оценка динамики привлекательности вуза (%)

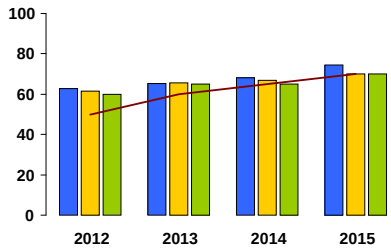


Рисунок 14 - Жизненные планы выпускников

Исследование «Воспитательная работа вуза»

Цель – определить удовлетворенность студентов учебно-воспитательным процессом. Анкета состоит из 42 вопросов.

В настоящее время используется адаптированный к вузу

инструментарий, рекомендованный Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки. Сегментация проводится по факультетам, курсам, гендеру и месту жительства.

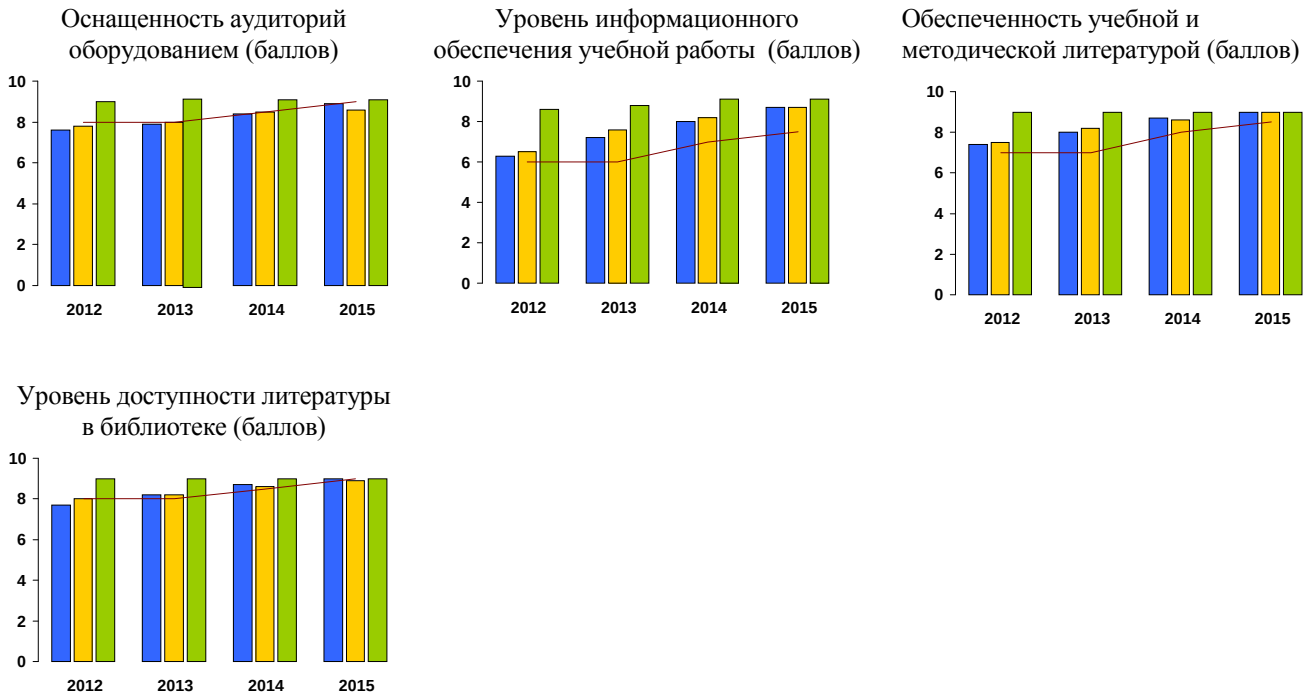


Рисунок 15 - Воспитательная работа вуза

В рамках изучения удовлетворенности потребителей и работодателей проводятся следующие исследования: Исследование кадровых процессов в аграрном секторе экономики Ставропольского края. Особенности профессиональной и социальной адаптации выпускников СтГАУ в среде АПК.

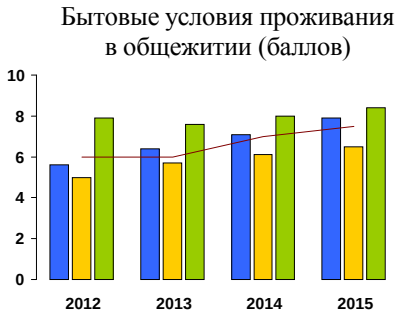


Рисунок 16 - Бытовые условия проживания

Формирование универсальных компетенций

Цель – изучить уровень сформированности универсальных компетенций как фактора подготовки конкурентоспособных специалистов (по оценке работодателей).

Исследование проводится ежегодно с 2003 года. Анкета состоит из 29 вопросов.

Сегментация проводится по направлениям деятельности.

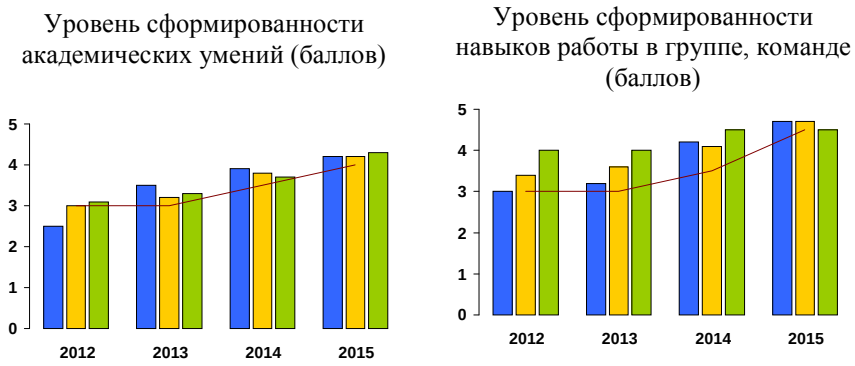


Рисунок 17 - Формирование универсальных компетенций

В рамках реализации задач по совершенствованию деятельности СтГАУ лаборатория проводит исследования, экспресс-опросы по следующим направлениям: «Опрос абитуриентов», «Культурно-досуговая деятельность студентов СтГАУ», «Мониторинг психологического и нравственного здоровья студентов», «Характеристика здорового образа жизни и девиаций студентов» и др.

Удовлетворенность потребителя качеством продукции и услуг

Показатели работы организации по повышению удовлетворенности потребителей (таблица 24).

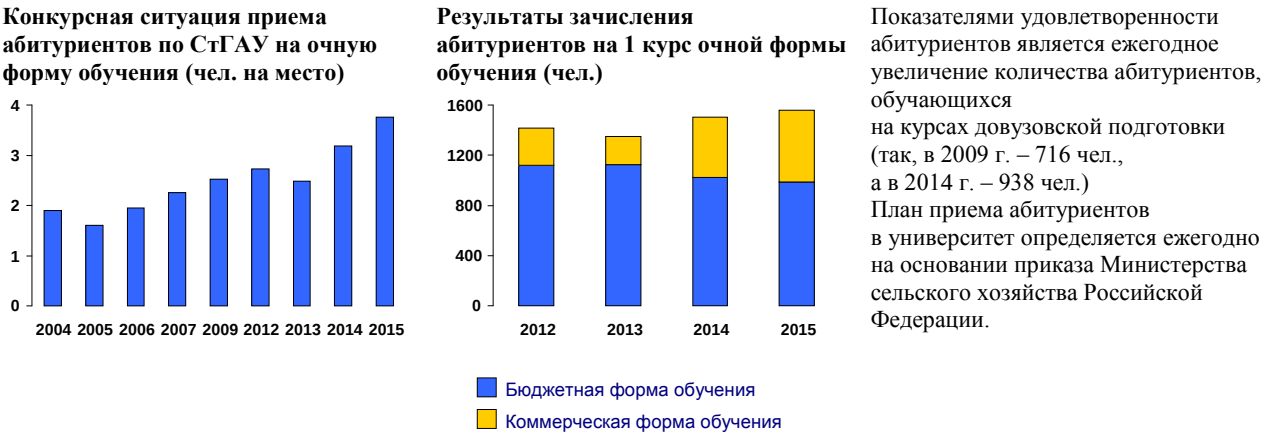
С 2010 года в университете проводится конкурс на соискание «Гранта и Премии Ставропольского государственного аграрного университета в области науки и инноваций для молодых ученых» с общим финансированием 1,0 млн. рублей.

Таблица 24 - Основные показатели удовлетворенности потребителей

Абитуриенты	Студенты	Аспиранты	Выпускники	Работодатели
• Количество участников «Дня открытых дверей». • Количество участников конкурса «Ученические бригады». • Количество абитуриентов, обучающихся на курсах довузовской подготовки.	• Количество студентов на единицу профессорско - преподавательского состава. • Количество лабораторий. • Количество конференций, олимпиад, кружков. • Поощрение: грамоты, стипендии, поездки на отдых. • Стажировка за границей. • «Слет отличников». • Количество заявок на практику. • Открытие новых специальностей.	• Открытие новых специальностей. • Увеличение количества выпускников, поступающих в аспирантуру. • Эффективность работы аспирантуры. • Заключение договоров с другими вузами на подготовку аспирантов и соискателей.	• Уровень трудоустройства. • Заявки на подготовку выпускников. • Выпускники, состоящие на учете в службе занятости. • Востребованность выпускников, направленных на работу.	• Количество благодарственных писем. • Привлечение ведущих специалистов: чтение лекций; участие в конференциях, курсах повышения квалификации. • Именные стипендии лучшим студентам.

Ниже приведены несколько основных показателей для различных категорий потребителей.

Абитуриенты



Показателями удовлетворенности абитуриентов является ежегодное увеличение количества абитуриентов, обучающихся на курсах довузовской подготовки (так, в 2009 г. – 716 чел., а в 2014 г. – 938 чел.)
План приема абитуриентов в университет определяется ежегодно на основании приказа Министерства сельского хозяйства Российской Федерации.

Рисунок 18 - Результаты приема и зачисления абитуриентов

Студенты

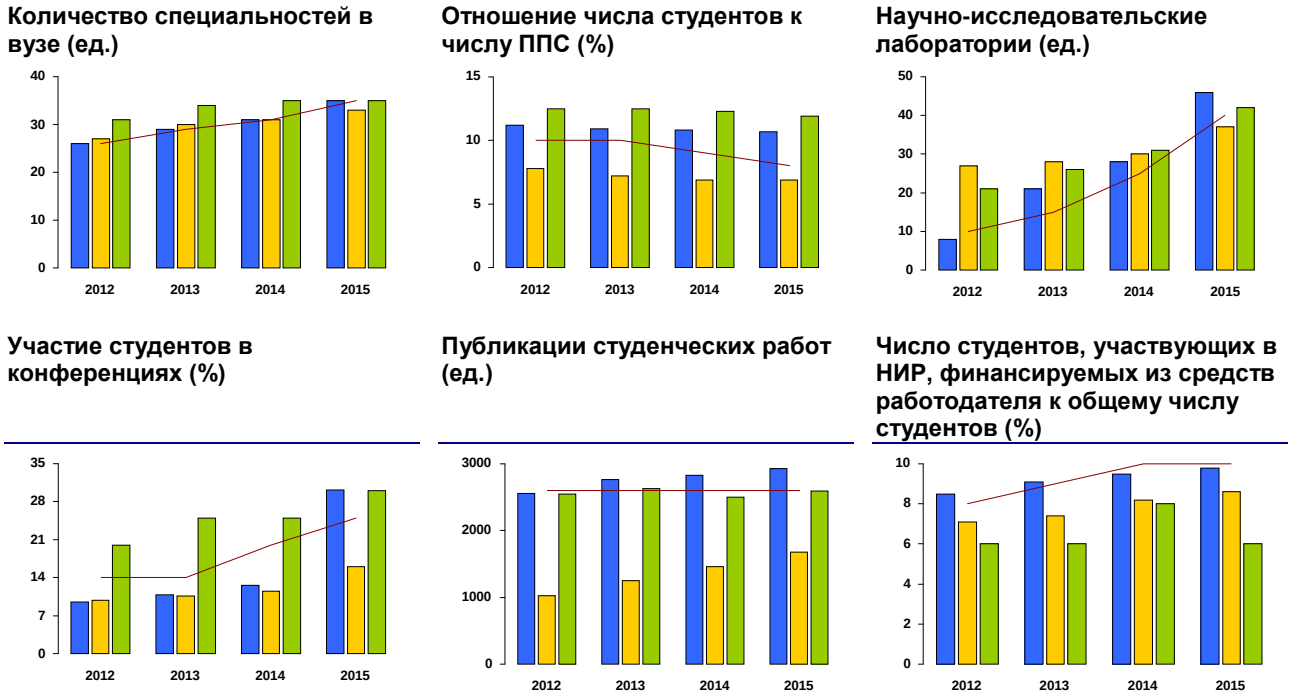


Рисунок 19 - Характеристика студентов

В вузе действует студенческое научное общество (СНО) и Совет молодых ученых (СМУ). Ежегодно студенты участвуют в научных мероприятиях, в том числе и международных.

Вуз имеет многолетний опыт сотрудничества с Европейскими странами по вопросам практики и стажировки студентов. Например, в стажировке по программе «Крестьянский фермерский союз» (Германия) из общего числа российских студентов 30 % составляют студенты СтГАУ. Подготовка студентов за границей проводится за счет принимающей стороны.

Рисунок 20 – Студенческая мобильность

Рисунок 21 - Студенческая активность

Выпускники

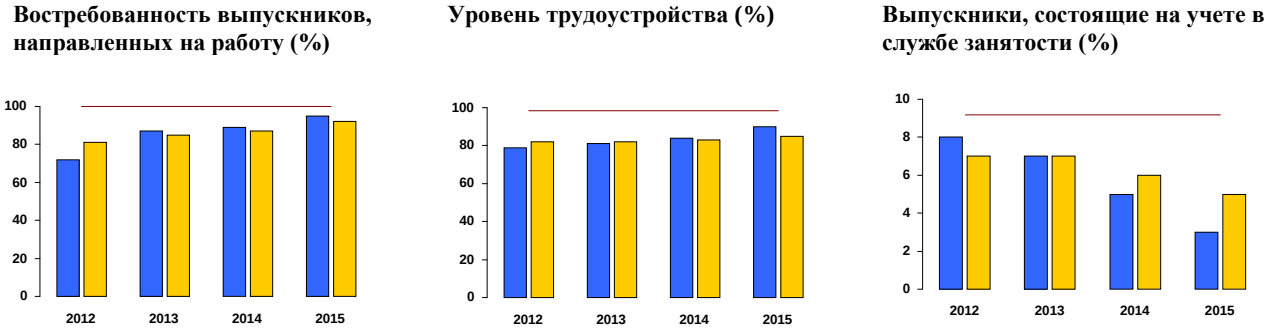
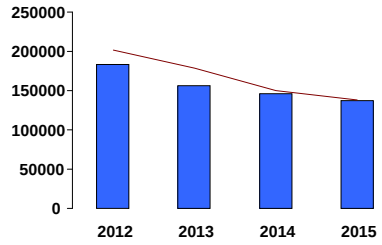


Рисунок 22 - Характеристика выпускников

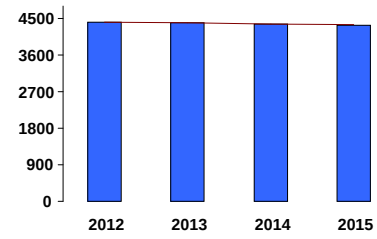
Влияние университета на общество

На базе вуза осуществляется подготовка аспирантов и соискателей сторонних организаций. В 2015 году заключено 30 договоров с юридическими и 199 с физическими лицами.

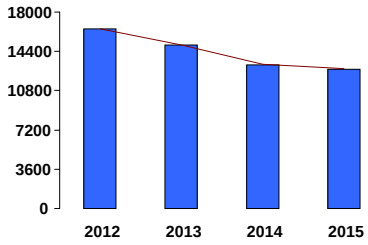
Использование воды (куб. м)



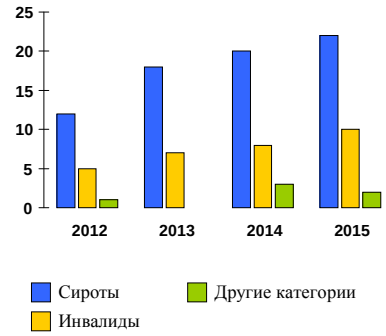
Сравнительные показатели использования электроэнергии (кВт/ч)



Сравнительные показатели использования тепла (Гкал)



Количество абитуриентов из незащищенных категорий (чел.)



Ведется шефская работа над детским домом №12 им. Зацепина г. Ставрополя. Группы (классы) детского дома закреплены за академическими группами агрономического факультета.
«Шефские студенческие отряды» шефствуют над 40 одинокими ветеранами и участниками войны микрорайона №5 г. Ставрополя.

Другие показатели:
- Количество бесплатных консультационных услуг для внешних организаций.
- Количество наград от органов власти и общественных организаций.
- Благотворительная деятельность.
- Вовлеченность персонала и студентов университета в общественную деятельность.

Рисунок 23 - Влияние университета на общество

Сегодня университет ставит амбициозные, но реально выполнимые задачи. Для этого у него есть богатый потенциал: человеческие и материальные ресурсы, ясное понимание того, каким образом и как будут решаться новые масштабные, грандиозные задачи.

3.3. Стратегические вызовы и основные пути совершенствования системы подготовки кадров управления и специалистов

Для реализации поставленной цели и решения определенных задач стратегии необходимо провести целый ряд мероприятий:

1. Совершенствование образовательной деятельности.

1.1. Развитие информационной среды и технологий, учебно-инновационных лабораторий в сфере образования и науки: создание единого научно-учебного информационного комплекса по приоритетному направлению развития университета, обеспечивающего оперативный доступ к отечественным и зарубежным научно-образовательным ресурсам студентам, научно-педагогическим работникам и удаленным пользователям, участникам инновационного развития агропромышленного комплекса; организация обучения в университете по всем формам с использованием мирового образовательного пространства; совершенствование учебно-методических комплексов с учетом информационно-образовательной среды университета по всем преподаваемым дисциплинам приоритетного направления развития университета; создание учебно-инновационных лабораторий.

1.2. Разработка и внедрение новых образовательных программ по приоритетному направлению развития университета: разработка и внедрение в учебный процесс программ профессионального образования с учетом приоритетного направления развития науки и техники в агропромышленном комплексе России; развитие системы целевых магистратур с участием работодателей по приоритетным направлениям; подготовка современных бакалаврских, магистерских программ с ведущими зарубежными вузами-партнерами с получением двойного диплома; диверсификация технологий образования в университете в соответствии с современными мировыми тенденциями; создание системы сопоставимых критериев, методик и технологии оценки качества образования с целью гармонизации российской системы оценки качества образования с европейскими; совершенствование системы непрерывной профессиональной подготовки кадров по приоритетным направлениям и построение карьерных и профессиональных траекторий обучающихся; проведение семинаров, конференций и презентаций совместно с представителями предприятий, ориентированных

на совершенствование образовательных программ с учетом потребности работодателя.

1.3. Развитие творческих способностей студентов и совершенствование системы поиска одаренных, инициативных, мотивированных абитуриентов: формирование среды, способствующей нравственной личностной самореализации студентов и преподавателей, ориентированной на социально значимые общественные ценности; воспитание у обучающихся потребности в постоянном обновлении и совершенствовании знаний и практических навыков в период освоения основных образовательных программ и в послевузовской профессиональной деятельности по приоритетным направлениям; поощрение укрепления и совершенствования физического состояния, стремления к здоровому образу жизни; формирование у студентов активной гражданской позиции и патриотического сознания, правовой и политической культуры; создание профессионально ориентированной среды для выпускников средних и общих профессиональных учебных заведений на основе информационной образовательной среды; создание и внедрение в практику системы грантов (льгот) на обучение в вузе для лучших абитуриентов; активизация деятельности вуза по организации и проведению предметных олимпиад в средних общих и профессиональных учебных заведениях.

2. Совершенствование научно-исследовательской и инновационной деятельности.

2.1. Оснащение современным научным и технологическим оборудованием, информационными и вычислительными ресурсами коллективного пользования: развитие инновационной инфраструктуры, создание и дооснащение существующих лабораторий (открытие новых лабораторий и кафедр на базе университета совместно с институтами РАН и ведущими мировыми научными центрами); приобретение современного научно-исследовательского, аналитического и технологического

оборудования; переподготовка и обучение научно–педагогических работников на новом высокотехнологичном оборудовании.

2.2. Развитие системы поддержки ученых для обеспечения мирового уровня фундаментальных и прикладных исследований: создание грантовой системы финансирования проектов аспирантов, докторантов и молодых учёных по приоритетным научным направлениям (на конкурсной основе) фундаментальных и прикладных исследований; привлечение к совместным проектам учёных из университетов – мировых лидеров, с целью создания совместных международных инновационных проектов; повышение качества научных исследований и прикладных разработок; диверсификация источников доходов университета.

2.3. Создание инновационного пояса малых научных компаний и инновационных предприятий, способных коммерциализировать широкий спектр изделий и технологий по приоритетным направлениям развития науки в Российской Федерации: содействие развитию предпринимательства в научно-технической сфере посредством развития и укрепления инфраструктуры технопарка, развития бизнес-инкубатора, включая центры коллективного пользования; формирование инновационной научно-образовательной среды; подготовка менеджеров в сфере научно-инновационной деятельности; доведение результатов научных исследований до уровня технологий, товаров, услуг и т.д.

2.4. Издание научных журналов мирового уровня в соответствии с приоритетными направлениями развития университета: создание собственного журнала мирового уровня в кооперации с ведущими вузами мира; развитие издательско-полиграфического комплекса.

3. Развитие кадрового потенциала университета.

3.1. Создание условий и стимулов развития кадрового потенциала, обеспечивающих эффективное решение стратегических задач развития университета: укрепление корпоративного духа сотрудников, создание

благоприятных социально-экономических, бытовых условий и условий труда; формирование комплексной эффективной системы стимулирования научно-педагогических, методических инноваций молодых ученых, преподавателей, специалистов и аспирантов (материальные и моральные поощрения, оптимизация учебной нагрузки, финансирование стажировок, развитие вузовской системы грантов и стипендий и пр.); введение ежегодно обновляемых критериев для конкурсного отбора кадров на замещение вакантных должностей, аттестации научно-педагогических кадров.

3.2. Непрерывное повышение квалификации научно-педагогических кадров, административно-управленческих работников, учебно-вспомогательного персонала: обучение научно-педагогических работников по программам повышения квалификации, участие в конференциях и семинарах, организация стажировок по приоритетным направлениям развития университета в России и за рубежом; повышение квалификации учебно-вспомогательного персонала, в связи с введением в образовательный и научный процесс современного оборудования, программного обеспечения, новых информационных технологий; совершенствование системы оценки качества повышения квалификации научно-педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала; формирование системы подготовки высококвалифицированных кадров в области внедрения результатов интеллектуальной деятельности.

3.3. Подготовка научно-педагогических кадров, стимулирование молодых ученых, преподавателей и специалистов: привлечение к преподавательской и научной деятельности университета наиболее одаренных выпускников, аспирантов университета, специалистов научной и практической сфер деятельности и бизнес-сообщества; обеспечение соответствия системы подготовки научных кадров высшей квалификации с потребностями университета в реализации приоритетных направлений развития университета; создание кадрового резерва в педагогической,

научной и административной сферах деятельности университета; обеспечение преемственности научных школ и передачи опыта старшего поколения.

3.4. Мониторинг трудоустройства выпускников: проведение социологических исследований с целью получения объективной информации по трудоустройству выпускников университета; оценка работодателями качества подготовки специалистов; оказание содействия абитуриентам в выборе направления подготовки и выпускникам в трудоустройстве.

4. Международное признание.

4.1. Установление широкого взаимодействия с зарубежными образовательными и научными учреждениями, бизнес-сообществом в целях сотрудничества в подготовке высококвалифицированных кадров для работы в инновационных сферах деятельности: международная аккредитация, сертификация образовательных программ (не менее 20 %); создание системы оценки образовательной деятельности университета с учетом мировых требований; продвижение европейских стандартов посредством университетских курсов, научных исследований; создание реальных условий для включения на рынок труда после первого цикла университетского обучения; расширение связей вуза с рынком труда; введение системы зачетных единиц (ECTS) как инструмента академической мобильности с решением доли самостоятельной работы студентов в учебном процессе бакалавриата и магистратуры; переход на балльно-рейтинговую систему; развитие программ непрерывного обучения на основе ECTS; совершенствование в университете полноценной системы координации межуниверситетских обменов в рамках Болонского процесса; разработка образовательных программ для иностранных студентов на английском и других языках; расширение доли иностранных студентов, обучающихся в университете для получения диплома или по обмену; совершенствование системы довузовской подготовки иностранных учащихся через организацию

«летних школ», курсов русского языка, культурных и социальных программ; создание в университете Центра сертификации уровня знания иностранных языков; вступление университета в международные ассоциации и консорциумы, центры образования и научные организации; участие в реализации различных мероприятий по линии международных организаций и фондов; привлечение ведущих зарубежных специалистов для проведения интенсивных курсов, участие в конференциях, проведение совместных исследовательских и инновационных проектов; организация международной языковой школы для студентов и преподавателей с целью укрепления экономических, политических и культурных связей посредством широкого спектра образовательных и научных программ и проектов; участие университета в международных рейтингах лучших университетов мира по отдельным областям.

4.2. Развитие международных и межрегиональных связей в образовательной, научной и инновационной сферах: создание международных образовательных центров; организация, проведение и участие в международных конференциях, форумах, конгрессах, симпозиумах, семинарах, ярмарках, выставках; создание центров и представительств зарубежных фондов и организаций, филиалов зарубежных университетов, обществ, компаний, ассоциаций и т.д. в университете; работа с посольствами и консульствами; создание международных летних научных школ.

4.3. Развитие академической мобильности студентов, аспирантов, преподавателей с целью практической подготовки и проведения научных исследований, внедрение учебных программ межинституционального сотрудничества: повышение квалификации аспирантов и преподавателей в ведущих вузах и научных центрах за рубежом (организация, конкурсный отбор, проведение стажировок, повышение квалификации в ведущих университетах Европы, Америки, Азии; курсы, повышения квалификации в

области языковой компетентности); участие в конкурсах и программах по развитию международной мобильности студентов, аспирантов, преподавателей.

4.4. Создание системы экспорта образовательных услуг, направленной на повышение эффективности и конкурентоспособности образовательных услуг университета: создание службы маркетинга, проведение маркетинговых исследований, ведение рекламной деятельности и поддержание тесной связи с общественностью, продвижение и сбыт продукции вуза (образовательных программ, научно-исследовательских проектов и в целом образовательных услуг на внутреннем и внешнем рынках); создание филиалов и представительств университета в дальнем и ближнем зарубежье; расширение сотрудничества с иностранными гражданами – выпускниками учреждений образования в интересах экспортоориентированных отраслей производства; расширение образовательных услуг по получению высшего образования иностранными студентами – создание международной школы бизнеса; расширение приема иностранных студентов; создание сайта университета на иностранных языках (английский, французский, немецкий, испанский).

5. Модернизация системы управления университетом.

5.1. Совершенствование системы управления университетом и формирование его корпоративной культуры в соответствии с миссией, целями и задачами: проведение институциональных преобразований в университете в соответствии с миссией, целями и задачами; привлечение к управлению представителей государства, общества и бизнеса посредством их участия в работе Попечительского и Координационного советов университета, наблюдательных, экспертных советов и групп; создание совместных с работодателями подразделений, факультетов, кафедр для качественной подготовки специалистов; создание системы поддержки

управленческих решений на базе широкого использования информационных технологий.

5.2. Развитие автоматизированной системы управления университетом: расширение и наращивание функциональных возможностей информационно-коммуникационной сети университета, объединяющей все его структурные подразделения, ведущих специалистов и преподавателей, аспирантов и студентов, обеспечивающей персонифицированный доступ к соответствующим базам данных, а также возможность интерактивного общения; актуализация программно-аппаратного обеспечения автоматизированной системы управления университетом и уровнем передовых мировых научно-технических достижений в инфокоммуникационных технологиях.

Основные направления развития Ставропольского государственного аграрного университета сформулированы в стратегии до 2025 г. Их пересмотр и актуализация осуществляется Ученым советом университета ежегодно при подведении итогов года и формировании планов на будущий год. К числу основных задач относятся:

Вклад в развитие аграрного сектора экономики Юга России и, таким образом, обеспечение устойчивого спроса на своих выпускников.

Успешная реализация инновационной модели образовательно-научно-производственного кластера для формирования эффективной системы подготовки кадров аграрного сектора России (в рамках приоритетного национального проекта «Образование»).

Выполнение требований Болонской конвенции с целью интеграции в единое европейское образовательное пространство; международное признание дипломов университета, расширение при этом академической мобильности для специалистов и студентов.

Увеличение доли внебюджетного финансирования, в том числе – за счет внедрения новых направлений подготовки специалистов.

Расширение международного сотрудничества, вовлечение в него лучших аграрных университетов мира.

Развитие и совершенствование деятельности в составе консорциума по дистанционному образованию (26 вузов Европы), регионального центра дистанционного обучения.

Стратегия университета реализуется через структуру процессов, состоящую из ключевых и вспомогательных процессов.

К ключевым процессам в университете отнесены:

1. Образовательная деятельность.

2. Научно-исследовательская деятельность преподавателей и студентов.

3. Воспитательная работа.

4. Международная деятельность.

5. Информационно-методическое сопровождение.

6. Издательско-полиграфические услуги.

7. Инновационная деятельность.

Выделение данных процессов обусловлено спецификой деятельности вуза. Поскольку университет является, в первую очередь, учреждением образования, категория ключевых процессов включает многообразие различных видов деятельности, влияющих на обучение, воспитание и развитие будущих специалистов.

Система процессов была определена в 2002 году; система управления, основанная на этих процессах, была сертифицирована по стандарту ISO 9001:2000 в 2004 году.

Эффективность ведения процессов, их совершенствование определяется по анализу динамики позитивного изменения 12 основных критериальных (контрольных) показателей, применяемых при государственной аккредитации университета, при установлении статуса учебного заведения. На основании данного анализа принимаются управленческие решения по планированию совершенствования процессов и формированию новых целей. Определение

методов совершенствования процессов университета основано на разработанной в 2002 году Концепции системы управления качеством образования, увязывающей в единую систему все виды деятельности, необходимые для того, чтобы потребители и поставщики были максимально удовлетворены качеством предоставляемых услуг.

Для совершенствования деятельности в рамках процессов используются следующие подходы:

- Оценка в соответствии с Моделью совершенства EFQM.
- Проектный менеджмент.
- Бенчмаркинговые исследования.
- Управление рисками.
- Мозговые штурмы.
- Реинжиниринг процессов.
- Социологические исследования ожиданий заинтересованных сторон.
- Реализация совместных программ со стейкхолдерами.

Работа с Моделью совершенства EFQM в университете началась в 2004 году. С тех пор университет ежегодно принимает участие в конкурсах различного уровня и использует полученные отчеты обратной связи от экспертов для совершенствования процессов.

Реализация стратегии повышения конкурентоспособности вуза позволит получить синергический эффект в образовании, науке, социальной и экономической сферах. Его основными составляющими станут следующие: разработка передовых образовательных технологий на основе интеграции образования, науки и инновационной деятельности, повышения конкурентоспособности университета на мировом рынке образовательных услуг за счет создания принципиально нового поколения образовательных программ, их международной аккредитации, экспорт образовательных программ, методик и технологий; качественные изменения кадрового персонала университета, обусловленные реализацией масштабной

программы повышения квалификации, привлечением к научно-образовательной деятельности ведущих отечественных и зарубежных ученых-аграрников; формирование высококвалифицированного, ориентированного на инновационное развитие, кадрового потенциала для отраслей агропромышленного комплекса, что повысит конкурентоспособность предпринимателей и менеджеров аграрного сектора экономики на внутренних и международных рынках; развитие и внедрение в экономику высокотехнологичных производств с использованием методов нано-биотехнологии и генной инженерии, обеспечивающих рост продуктивности растений и животных, повышение качества и снижение себестоимости сельскохозяйственной продукции, создание новых технологий получения, передачи и использования различных видов энергии для аграрного сектора, обеспечивающих бесперебойность энергосбережения и существенное снижение производственных затрат отрасли; разработка, поддержка до стадии внедрения и распространение адаптивно-экологизированных систем защиты посевов от вредителей и болезней, обеспечивающих получение высококачественной экологически чистой продукции, а также интегрированной системы защиты животных от болезней на основе биотехнологического конструирования и применения лечебно-профилактических средств нового поколения; развитие и использование отечественных наукоемких технологий для получения экологически чистых продуктов питания собственного производства, отвечающих требованиям мировых стандартов и обеспечивающих импортозамещение на отечественном рынке; улучшение экологической обстановки в рекреационной зоне Кавказских Минеральных Вод, повышение привлекательности занятости в аграрном секторе экономики за счет роста интеллектуальной составляющей труда, сдерживание миграционного оттока сельских жителей и закрепление на селе трудоспособного населения; повышение инвестиционной привлекательности агропромышленного комплекса и эффективности маркетинговых решений,

обеспечивающих финансовую устойчивость и ускоренное развитие аграрной сферы экономики.

Это позволит придать новый импульс развития образовательному научно-производственному кластеру, вырастить новое поколение исследователей, ориентированных на удовлетворение потребности инновационной экономики в знаниях, усилить инновационную подготовку специалистов для всех отраслей агропродовольственного комплекса, повысить их конкурентоспособность на отечественном и мировом рынках труда, способствовать устойчивому социально-экономическому развитию сельских территорий.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

1. Обновление организационно-экономического механизма на всех уровнях системы аграрного образования обеспечит ее соответствие перспективным тенденциям экономического развития и общественным потребностям, повысит практическую ориентацию и инвестиционную привлекательность научных исследований. Это позволит решить важную государственную задачу: кадровое обеспечение высококвалифицированными специалистами приоритетных направлений развития науки, техники, отраслей аграрной экономики, социальной сферы села, разработку и внедрение в агропромышленный комплекс страны наукоемких и эффективных технологий.

2. В системе высшего аграрного профессионального образования в настоящее время осуществляется подготовка специалистов не только аграрного профиля, при этом специальность экономиста-аграрника Министерством образования и науки Российской Федерации признана не соответствующей для отрасли, а это востребованные на предприятиях агропромышленного комплекса экономисты и бухгалтеры владеющие отраслевой спецификой. Данной специальности необходимо вернуть прежний статус.

Стоит отметить, что «непрофильные» специальности, в большинстве своем, не имеют бюджетных мест, но благодаря качественной системе обучения, позволяющей обеспечить подготовку квалифицированных специалистов, пользуются высокой популярностью среди абитуриентов, готовых оплачивать свое образование. Данный механизм позволяет вузам не допустить оттока квалифицированного профессорско-преподавательского состава и улучшать материальную базу учебных заведений. Подобная практика существует и в других отраслевых вузах. Необходимо оставить

право вузам продолжать обучение по таким специальностям на коммерческой основе.

В тоже время, следует сосредоточить ресурсы (профессорско-преподавательский состав, материальные и др.) на подготовке специалистов в сфере аграрного производства, услуг и развития сельских территорий и сократить факультеты, не востребованные в этих направлениях.

3. Широко внедрять и развивать эффективную систему закрепления молодых специалистов в аграрном секторе (введение целевой контрактной подготовки кадров на основании трёхсторонних договоров: работодатель (он же заказчик)-вуз-студент, развитие государственно-частного партнерства в этой сфере, включая строительство учебно-материальной базы.

Введение компенсации затрат на обучение в полной мере при неявке молодого специалиста на работу в организацию-заказчик.

4. Реализация стратегии развития конкурентоспособности аграрных вузов позволит получить синергетический эффект в образовании, науке, социальной и экономической сферах. Его основными составляющими станет следующее: разработка передовых образовательных технологий на основе интеграции образования, науки и инновационной деятельности, повышения конкурентоспособности на мировом рынке образовательных услуг за счет создания принципиально нового поколения образовательных программ, их международной аккредитации, экспорт образовательных программ, методик и технологий; качественные изменения кадрового персонала, обусловленные реализацией масштабной программы повышения квалификации, привлечением к научно-образовательной деятельности ведущих отечественных и зарубежных ученых-аграрников.

Это позволит придать новый импульс развитию образовательной научно-производственной системы, вырастить новое поколение исследователей, ориентированных на удовлетворение потребности инновационной экономики в знаниях, усилить инновационную подготовку

специалистов для всех отраслей агропродовольственного комплекса, повысить их конкурентоспособность на отечественном и мировом рынках труда, способствовать устойчивому социально-экономическому развитию сельских территорий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абчук В.А. Азбука бизнеса. - СП6.: ЛФ ВИПК РП, 1993. -74 с.
2. Абчук В.А. Предпринимательство и риск. - СП6.: ЛФ ВИГІК РП, 1993.- 64с.
3. Абчук В. Директорский «хлеб». - Л.: Лениздат, 1991.- 208 с.
4. Аванесов В.С. Теоретические основы разработки заданий в тестовой форме. - М.: ИЦ Проблемы качественной подготовки специалистов, 1995.- 247с.
5. Аватер И. Я вас слушаю. - М.: Экономика, 1984
6. Аверкин В.Н., Бондаренко Е.А., Гавриков А.Л., Никифоров П.В., Прусак М.М. Развитие экономических наук и образования в области // Экономический вестник, Иэиу НовГУ. - 1998. -№1. - с.3-8
7. Адуков Р.Х. Научные основы системы подбора кадров АПК // Сборник материалов научно-практической конференции «Аграрная реформа, антикризисные меры и перспективы развития АПК». – М. – ВНИЭТУСХ, 1995.
8. Акофф Р.Л. Системы организации и междисциплинарные исследования // Исследования по общей теории систем. – М.: Прогресс, 1969. – 143 с.
9. Аксенова Е. Технологические аспекты проведения аттестации // Управление персоналом. – 1999. - №2. С. 22-28.
10. Активные методы обучения руководителей и специалистов агропромышленного комплекса. – М.: ЦНТИ пропаганды и рекламы, 1989. – 100 с.
11. Алашеев С.Ю. Методика среднесрочного прогнозирования спроса на подготовку специалистов в системе профессионального образования региона / С.Ю. Алашеев, Т.Г.Куйницына, Н.Ю. Посталюк // Сб. докладов по материалам Всероссийской научно-практической Интернет-

конференции с международным участием «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» - ПетрГУ. – Петрозаводск. – 2004. – С.9-21.

12. Антипова Е.А., Русакова Н.Е. Научно-технические и социально-демографические факторы формирования региональной потребности в специалистах // Планирование, подготовка и использование специалистов. Сб. науч. тр. – М.: НИИВШ, 1990. – С. 89-96.

13. Анкудинов Ю.А. Хозяйственный руководитель. Стиль и методы работы. - М.: Экономика, 1988. - 160 с.

14. Байгот С.А. Рациональное использование рабочего и свободного времени руководителя сельскохозяйственного предприятия. – Минск, 1990. – 25 с.

15. Баклаженко Г. Концепция хозяйственного управления АПК // АПК: экономика и управление. - 1998. - №6. - с 25- 30.

16. Балабанов В., Половкин П. Кадры в аграрном предприятии. АПК: экономика, управление. – 1993. - № 3. - с. 53-55.

17. Быков В.В. Формирование резервов кадров управления // АПК республики Беларусь: состояние и перспективы развития: Сб. материалов научно-практ. конф. – Горки, 1996. – С. 25-27.

18. Богдановский В.А. Методические подходы к определению спроса и предложения рабочей силы для сельскохозяйственного производства / В.А. Богдановский, В.Н. Кирьянова, С.В. Дульзон, С.А. Гусов // Агропродовольственная политика России. – 2014. - №1. – С. 61-67.

19. Богдановский В.А. Методические подходы к определению спроса и предложения рабочей силы для сельскохозяйственного производства / В.А. Богдановский, И.С. Кириченко // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. – 2015. - №4 (25). – С. 29-34.

20. Васильева З.А. Методологические аспекты прогнозирования кадровой потребности региональной экономики: монография / З.А.

Васильева, И.В. Филимоненко, Н.А. Назарова и др. – Красноярск: Крас. ИПЦ КГТУ. – 296 с.

21. Вахлюева В.И., Евсеева Л.А., Шведова Н.Д. Современные методы обучения и контроля знаний студентов // Институт – академия – университет – подготовка специалистов в современных условиях: Сб. материалов науч. конф. – Пенза: Приволжский Дом знаний, 1996. – С. 10-12.

22. Волгина Н.П. Формирование контингента учащихся и их профориентация в центрах допрофессиональной подготовки и профессионального образования // Новые технологии обучения в сельскохозяйственных учебных заведениях: Сб. науч. тр. – М.: Изд-во МГАУ, 1996.

23. Высшее образование в сфере меняющихся потребностей экономики и рынка труда: Тез. докл. Всерос. Науч. конф. – Барнаул, 1994.

24. Высшее образование в России: состояние и проблемы развития / П.П. Афанасьев, Г.В. Балашов и др.; под. ред. В.Г. Кинелева. – М., 1994.

25. Гаранина С.А. Методологические и методические основы формирования региональной системы подготовки специалистов в условиях рыночных отношений: Дис. канд. экон. наук: 08.00.07. – М., 1991.

26. Герчикова И.Н. Менеджмент. - М.: Юнити. - 1995. - 478 с.

27. Глухов В.В. Основы менеджмента. – СПб.: Специальная литература, 1995.

28. Горбунов А., Скирдов В. Кадры и рынок // АПК: экономика и управление. – 1992. - №6. – С.40.

29. Грачев М.В. Современные тенденции формирования рынка труда в странах с развитой рыночной экономикой // Вопросы экономики. – 1991. - №9. – С. 84.

30. Грачев М.В. Суперкадры. Управление персоналом в международной корпорации - М.: Дело, 1993. - 208 с.

31. Гулейчик А.И. Концепция, состояние перспективы

профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров АПК. – М.: РИА-МА, 1997. -19 с.

32. Гулейчик А.И. Селу необходим менеджер // Экономика сельского хозяйства России. – 1997. - №7. – С. 27.

33. Данилевский Н.Я. Россия и Европа. – СПб., 1989.

34. Дейнеко О.А. Современный организатор производства. - М.: Экономика, 1984. – 172 с.

35. Джалалов С., Мордгович А. Об основных принципах прогнозирования потребности народного хозяйства в специалистах методом многофакторного анализа в новых условиях хозяйствования // Планирование, подготовка и использование специалистов: Сб.науч.тр. – М.: НИИВШ, 1990. – С. 70-77.

36. Добрынин В.А. О концепции развития сельского хозяйства России. Лекция. – М.: МСХА, 1994. – 52 с.

37. Долгушкин Н.К. Прогнозирование потребности АПК в специалистах / Н.К. Долгушкин // Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. – 2011. - №11. – С. 3-7.

38. Долгушкин Н.К. Успех модернизации АПК определяют кадры / Н.К. Долгушкин // Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. – 2011. - №11. – С. 3-7.

39. Долгушкин, Н.К. Формирование кадрового потенциала сельского хозяйства (Вопросы теории и практики). – Изд. 2-е, дополненное / Н.К. Долгушкин. – М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2004. – 360 с.

40. Дульзон С.В. Расчетно-конструктивный метод прогнозирования потребности сельского хозяйства в профессиональном составе рабочей силы // Формирование конкурентоспособной экономики АПК региона: теоретический и практический аспекты: материалы XIII Международной научно-практической конференции. – Барнаул, 23-24 сентября 2014 г. / Алтайский отдел ФГБНУ СибНИИЭСХ; под науч. ред. Г.М. Гриценко. –

Барнаул: Алтайский дом печати, 2014. – С. 428-431.

41. Дульзон С.В. Роль технико-технико-технологического обеспечения в углублении профессионально-квалификационного разделения труда в сельском хозяйстве / С.В. Дульзон // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2013. - №4 (102). – С. 121-126.

42. Дрозд Г.Н. О новой ориентации в подготовке и переподготовке кадров управления для АПК // Социальные проблемы кооперации на селе: теория, опыт, перспективы: Тез.докл.науч.конф. – Вологда, 1995. – С.52-54.

43. Егоршин А.П. Управление персоналом. – Н.Новгород: НИМБ, 1999. – 624 с.

44. Жабалюнас Ю.А. Подготовка и рациональное использование кадров специалистов сельского хозяйства: Дис.канд.экон.наук: 08.00.05. – М., 1978.

45. Журавлев П.В., Кулапов М.Н., Сухарев С.А. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников / Монография. – М.: Изд-во Рос.экон.акад., Екатеринбург: Деловая книга, 1998. – 232 с.

46. Жураковский В.М. Концепция государственной региональной политики РФ // Регионология. – 1994. - №2-3. – С. 72.

47. Завьялов А.Б. Экономические основы подготовки руководящих кадров в условиях перехода к рынку: Дис.канд.экон.наук: 23.00.03. – М., 1992.

48. Иванисов А. Роль кадрового потенциала в осуществлении аграрной реформы // АПК: экономика и управление. – 1996. - №9. – С. 46.

49. Иванов А.П. Определение потребности в специалистах и затраты на их подготовку / Методические вопросы 1, - Л.: ЛГУ, 1984. – 112 с.

50. Иванович К.А. Высшая сельскохозяйственная школа в СССР. – М.: 1954. – 21 с.

51. Карпов С.А. Направления совершенствования методологии и

планирования потребности в специалистах // Планирование, подготовка и использование специалистов: Сб.науч.тр. – М.: НИИВШ, 1990. – С. 87.

52. Кинелев В.Г. Основные направления региональной политики в области образования // Регионология. – 1993. - №3. – С. 25-38.

53. Кириченко И.С. Меры государственной поддержки совершенствования технического обеспечения сельского хозяйства / И.С. Кириченко // Ор- ганизационно-экономический механизм инновационного развития агропромышленного комплекса: сборник научных трудов ГНУ НИИЭОАПК ЦЧР России. – Воронеж: ГНУ НИИЭОАПК ЦЧР России, 2014.

54. Кириченко И.С. Техническая оснащенность сельского хозяйства: государственная поддержка и кадровое обеспечение / И.С. Кириченко // Агропродовольственная политика России. – 2014. - №8.

55. Кирьянова В.Н. Региональный опыт прогнозирования, формирования и использования трудовых ресурсов в современных условиях / В.Н. Кирьянова, Н.А. Колосов // Экономика, труд и управление в сельском хозяйстве. – 2012. - №1. – С.57-61.

56. Клепач А.Н. Развитие социально-экономического прогнозирования и идей А.И. Анчишкина / А.Н. Клепач, Г.О. Куранов // Вопросы экономики. – 2013. - №8. – С. 143-155.

57. Ковалев В.А. Воспроизводственные процессы кадрового потенциала АПК России. – М: РАМА, 1995. – 298 с.

58. Козлова О.В. Теория управления социалистическим производством. – М.: Экономика, 1983. – 432 с.

59. Козлов А.В., Б.П. Панков. Готовы ли кадры сельского хозяйства к вызовам ВТО // АПК: экономика и управление. – 2012. - №7. – С.18-23.

60. Козлов А.В., Яковлева О.А. Кадровое обеспечение сельскохозяйственных организаций в Российской Федерации. – М.: ФГОУ Российская академия кадрового обеспечения АПК. – 2011. – 157 с.

61. Колтунов Н.П. Формирование квалифицированных кадров

сельского хозяйства в рыночных условиях) на материалах Курской области: Автореф.дис.канд.экон.наук / ВНИИ экономики сельского хозяйства. – М., 1994. – 21 с.

62. Комаров Е., Комаров А. Кризисные и антикризисные менеджеры // Управление персоналом.- 1999. - №2 - с. 7-10.

63. Коротков Э.М., Поршнев А.Г., Румянцев В.С. Менеджмент-образование в России и за рубежом // Менеджмент в России и за рубежом. – 1997. – июль-август. – С. 25-33.

64. Костина Г. Настоящий Клондайк // Эксперт. – 1998. - №45. – С. 30.

65. Котлер А. О понятии рынка труда // Вопросы экономики. – 1998. - №1. – С. 33.

66. Концепция кадрового обеспечения АПК в условиях становления и функционирования рыночной экономики / И.К. Бухтояров, А.В. Горбунков и др. – М.: РосНИИ-кадры АПК, 1993.

67. Кривчанский И.Ф. Внедрение модульной системы обучения в сельскохозяйственных заведениях: Сб.науч.тр. – М.: Изд-во МГАУ, 1996. – С.35-37.

68. Кричевский Р. Функции работы руководителя // Кадры. – 1995. - №6.

69. Крузеале Ю.В. Планирование потребности, подготовки и использования кадров специалистов сельского хозяйства: Дис.канд.экон.наук: 08.00.05. – М., 1999. – 200 с.

70. Кржижановский Г.М. Избранное. – М.: Госполитиздат. – 1967. – 568 с.

71. Крылатых Э.Н. Прогноз развития агропродовольственного сектора экономики России до 2030 года // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2006. - №9. – С. 8-12.

72. Кубрушко П.Ф. Сокращенная программа обучения в вузе //

Новые технологии обучения в сельскохозяйственных учебных заведениях: Сб.науч.тр. – М.: МГАУ, 1996. – С. 21-27.

73. Ладыжец Н.С. Университетское образование: идеалы, цели, ценностные ориентиры. – Н. Новгород: Нижегородский ун-т, 1992.

74. Лачуга Ю.Ф., Кирсанова В.Н. Пути совершенствования высшего аграрного образования в новых условиях хозяйствования // Новые технологии обучения в сельскохозяйственных учебных заведениях: Сб.науч.тр. – М.: МГАУ, 1996. – С.110-114.

75. Леонтьев К.Н. Письмо к Фуделю // Начала. – М.: Рось, 1992. – С. 46.

76. Лебедева Г.Г. Проблемы формирования рынка специалистов в сельском хозяйстве: Автореф.дис.канд.экон. наук / С.-Петербург. Гос. аграр. ун.-т. – СПб.: Пушкин, 1997. – 14 с.

77. Липатов В.С. Управление персоналом предприятий и организаций. Учебник для высших учебных заведений. – М.: 1996. – 232 с.

78. Лихачев Д.С. В защиту интеллигенции // Сб. Возрождение культуры России. – Вып. 1. – СПб.: Знание, 1993. – С. 13.

79. Мазлоев В.З. Арендные отношения в АПК. – М.: Агропрогресс, 1998. – 169 с.

80. Мазлоев В.З. и др. Государственное регулирование формирования рыночных отношений в региональном АПК. – М.: Изд. РУДН, 2000. – 218 с.

81. Макарова С.Н. Формирование перспективной потребности в специалистах сельскохозяйственных предприятий (на примере Красноярского края): Автореф.дис.канд.экон. наук / Краснояр. гос. ун-т. – Красноярск, 1996. – 18 с.

82. Мартынов С.Д. Профессионалы в управлении. – Лениздат, 1991. – 141 с.

83. Марьенко А.Ф. Прогноз потребности в специалистах по отраслям

// Планирование, подготовка и использование специалистов: Сб.науч.тр. – М.: НИИВШ, 1990. – С. 101-110.

84. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М., НГАЭиУ; Новосибирск, 1998. – 312 с.

85. Машенков В.Ф., Мальцев И.Е. Формирование и использование рабочей силы в сельском хозяйстве. – М.: Агропромиздат, 1998. – 159 с.

86. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело ЛТД, 1994. – 702 с.

87. Моисеев Н.Н. Логика универсального эволюционизма и кооперативности // Вопросы философии. – 1989. - №8. – с. 66.

88. Научный отчет за 2011 г. по теме: «Научные основы формирования балансов трудов ресурсов села с учетом территориально-отраслевого разделения труда в агропромышленном производстве» / Авторский коллектив. Под научным руководством Богдановского В.А. - М.: ГНУ ВНИОПТУСХ. – 2011. – 147 с.

89. Научный отчет за 2012 год по теме: «Структура, состав и содержание прогнозного баланса трудовых ресурсов сельского хозяйства» / Авторский коллектив. Под научным руководством Богдановского В.А. - М.: ГНУ ВНИОПТУСХ. – 2012. – 111 с.

90. Научный отчет за 2013 год по теме: «Экономический механизм по воспроизводству трудовых ресурсов в АПК» / Авторский коллектив. Под научным руководством Богдановского В.А. - М.: ГНУ ВНИОПТУСХ. – 2013. – 154 с.

91. Научный отчет за 2013 год по теме: «Методические положения по прогнозированию потребности сельского хозяйства в профессиональном составе рабочей силы» / Авторский коллектив. Под научным руководством Богдановского В.А. - М.: ГНУ ВНИОПТУСХ. – 2013. – 111 с.

92. Научный отчет за 2014 год по теме: «Научные основы формирования социально-трудовых отношений в сельском хозяйстве в

условиях его модернизации и инновационного развития» / Авторский коллектив. Под научным руководством Богдановского В.А. - М.: ГНУ ВНИОПТУСХ. – 2014. – 182 с.

93. Национальный аграрный сервер / [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.agropages.ru/

94. Национальный доклад «О ходе и реализации в 2014 году Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы». - М. – 2015. – 275 с.

95. Нигай Е.А., Бойко Т.С. Методики прогнозирования потребности в рабочей силе для региона / Сб. докладов по материалам Восьмой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России». Кн. I. Петрозаводск: ПетрГУ. – 2011. – С. 392.

96. Нигай Е.А. Прогнозирование потребности организаций в рабочих и служащих в условиях перехода к информационному типу экономического роста. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук.- Хабаровск. – 2008.- 21 с.

97. Обер-Крис Дж. Управление предприятием. – Калуга: «Бизнес-Информ», 1997. – 256 с.

98. Организационное управление: Учебное пособие для вузов / Н.И. Архипова, В.В. Кульба, С.А. Косяченко и др.; под ред. Н.И. Архиповой. – М.: Изд-во ПРИОР, 1998. – 448 с.

99. Основные направления перестройки высшего и среднего специального образования в стране: сборник документов и материалов. – М.: Высшая школа, 1987. – 77 с.

100. Основные направления подготовки кадров для рыночной экономики. Постановление Правительства РФ №1137 от 4 ноября 1993 г.

101. Основные тенденции в развитии систем подготовки, повышения

квалификации и переподготовки кадров АПК в зарубежных странах: РосНИИкадры ,1993. – 94 с.

102. Основные тенденции в развитии систем подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров АПК в зарубежных странах. – А.И.Гулейчик, В.А. Ковалев и др. – М.: РосНИИкадры ,1993. – 94 с.

103. Основы управления персоналом: Учебник для вузов / Б.И. Генкин, Г.А. Кононова, В.И. Кочетков и др.; под ред. Б.И. Генкина. – М.: Высшая школа, 1996. – 383 с.

104. Отчет об оказании консультационной помощи сельскохозяйственным товаропроизводителям и сельскому населению в Российской Федерации в 2014 году. – М.: Российский центр сельскохозяйственного консультирования. – 2015. – 101 с.

105. Отчетный доклад о предварительных итогах реализации мероприятий Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013годы за 2013 год – М., 2014.

106. Оценка, анализ и реконструкция организационных структур управления предприятий и объединений в условиях рыночных отношений: Сб. межотраслевых рекомендаций. – М.: Экономика, 1991.

107. Панков Б.П. Рынок труда и подготовка кадров в АПК. – М.: Петит, 1993.

108. Панков Б.П., Н.В. Пузачева. Кадровый потенциал АПК и проблемы его воспроизводства // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2008. - №5. – С. 89-91.

109. Папулов П.А. Профессиональная деятельность кадров управления: ч. 1. – М.: МПИК, 1991. – 280 с.

110. Паркинсон С. Законы Паркинсона. - М.: Экономика, 1989.- 448 с.

111. Плотникова В.Е., Рачев А.Е. Формирование и использование сельскохозяйственных кадров в регионе. – М.: Наука, 1990. – 113 с.

112. Подобед В.И. Региональная структура управления образованием // Сов. Педагоги- капиталистич. – 1991. - №9. – С.29-35.

113. Попов Г.Х. Организация управления общественным производством: Учебное пособие / Под ред. Попова Г.Х., Краснопояса Ю.И., изд. 2-е. – М.: МИУ, 1984. – 312 с.

114. Попов А. Потребность в специалистах и квалифицированных рабочих: методические основы прогнозирования // Человек и труд. - №3. – 2004. – С. 30-35.

115. Постановление Правительства РФ от 3 июня 2011 г. №440 «О разработке прогнозных балансов трудовых ресурсов».

116. Постановление Правительства РФ от 14 июля 2012 г. № 717 «О Государственной программе развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013годы (с изменениями и дополнениями).

117. Пошатаев А.В., Беспалов В.А. Управление сельскохозяйственным производством. Учебник. – М.: Колос, 1995.

118. Проблемы формирования аграрного рынка России: Сб. науч. тр. / Под ред. А.М. Гатаулина. – М.: Изд-во МСХА, 1997. – 584 с.

119. Прогноз потребности сельского хозяйства Республики Беларусь в специалистах с высшим и средним специальным образованием на период 2000-2005 гг. / Н.И. Лазаревич, И.В. Уласевич и др. – Минск: БелНИИ, 1996.

120. Программа кадрового обеспечения аграрной реформы в условиях перехода к рынку // АПК: экономика и управление. – 1995. - №2. – С. 31.

121. Пугач В.Ф. Некоторые вопросы использования специалистов и повышение их профессиональной устойчивости // Планирование, подготовка и использование специалистов: Сб. науч.тр. – М.: НИИВШ, 1990. – С. 41-53.

122. Рак Н.Г. Оценка кадров управления АПК. – М.: МСХА, 1997. – 255 с.

123. Распоряжение Министерства труда и социальной защиты

населения Ставропольского края от 16 января 2014 г. №2-р «Об утверждении методических рекомендаций по изучению прогнозной потребности работодателей Ставропольского края в квалифицированных рабочих и специалистах».

124. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 №1662-р (ред. от 08.08.2009) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года».

125. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2007: Стат.сб. / Росстат. М.- 2007. 991 с.

126. Рекомендации по составу и распределению функции управления АПК / ВНИИЭСХ, ВАСХНИЛ. – М.: ВНИИЭСХ, 1990. – 118 с.

127. Родина Л.А. Регламентация труда как фактор повышения эффективности управленческой деятельности: Дис.канд.экон. наук: 08.00.07. – Омск, 1998.

128. Романов В.Н. Формирование руководящих кадров в сельском хозяйстве в условиях рыночной экономики (на материалах Свердловской области): Автореф. дис. канд.экон. наук / ВНИИ экономики сельского хозяйства. – М., 1992. – 17 с.

129. Российский статистический ежегодник. 2003: Стат.сб./Госкомстат России. – М.- 2003. - 705 с.

130. Российский статистический ежегодник. 2004: Стат.сб./Росстат М., 2004.

131. Российский статистический ежегодник. 2014: Стат.сб./Росстат М., 2014.

132. Россия в цифрах. 2014: Крат.стат.сб./Росстат- М., 2014 - 558 с.

133. Савельев А.Я. Прогнозирование развития системы образования в условиях нестабильности (кризиса) / Высшее образование в России. - 2010. С. 119-131.

134. Самодурова М.Ф. Особенности использования трудового потенциала в аграрном секторе // ИнВестРегион. – 2009. - №3. - С. 53-56.

135. Сборник аналитических материалов обеспечения кадрами специалистов организации сельского хозяйства Российской Федерации (2002 – 2008 гг.). Москва, 2008 г.

136. Сельское хозяйство, охота и охотничье хозяйство, лесоводство в России. 2013: Стат.сб./Росстат - М. - 2013. – 462 с.

136. Северов В.Г. Отечественный и зарубежный опыт прогнозирования потребности в специалистах и европейских стран в организации профессионального обучения [Электронный ресурс]. Режим доступа: http//poipkro.irk.ru/sevf.dos

137. Сельское хозяйство, охота и охотничье хозяйство, лесоводство в России. 2013: Стат.сб./Росстат - М. - 2013. – 462 с.

138. Семин А.Н. Оперативное управление в сельскохозяйственных организациях: теория и практика // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2016. - №9. – С. 2-9.

139. Сильченко А.Ф. Повышение эффективности управленческого труда: методологические аспекты. – М.: Экономика, 1981. – 128 с.

140. Сорока В. Опыт реформирования системы образования в России // АПК: экономика и управление. – 1997. - №9. – С. 38.

141. Сорокин П.П. Между менеджментом и рынком: обучение менеджменту в переходный период // Новые технологии обучения в сельскохозяйственных учебных заведениях: Сб. науч. тр. – М.: 1996. – С.18-21.

142. Спивак В.А. Управление персоналом: учебное пособие. – М.: Эксмо. – 2010. – 226 с.

143. Справочник «Земельный фонд Российской Федерации на 1 января 2013 года». – М., 2013.

144. Статистические материалы развития агропромышленного производства России. – М.: РАСХН. – 2014. – С.3.

145. Стоянова Т.А., Ноговицына А.В. Оценка факторов формирования спроса на рабочую силу в сельскохозяйственной сфере регионального рынка труда // Научный журнал КубГАУ. – 2008. - №41 (7). – С. 5-6.

146. Старобинский Э.Е. Как управлять персоналом. – М.: АО «Бизнес-школа» Интел-синтез», 1995. – 239 с.

147. Страны мира (справочник) / Под ред. С.И. Иванова. – М.: Республика, 1997. – 480 с.

148. Стратегия и тактика антикризисного управления фирмой. – СПб.: Специальная литература, 1996.

149. Сысоев А.М. Модернизация сельского хозяйства: экономико-теоретический аспект / Аграрный вестник Урала. – 2012. - №11-2 (106). – С. 64.

150. Таранов П.С. Золотая книга руководителя: законы, советы, правила. – М.: Вече: Персей: АСТ, 1994. – 560 с.

151. Теория и практика антикризисного управления. – М.: ЮНИТИ, 1996.

152. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. – М.: Дело, 1995. – 336 с.

153. Трусевич Н.Н. Оценка управленческого труда. – М.: Экономика, 1984.

154. Тур В.И., Носова И.Ю. Пропедевтические проблемы внедрения многоуровневого высшего образования // Институт-академия-университет – подготовка специалистов в современных условиях: материалы конф. – Пенза, 1996. – С. 13-14.

155. Управление персоналом в условиях социалистической рыночной экономики / Под науч.ред. Р. Марра, Г. Шмидта. –М.: Изд-вд МГУ, 1997. – 480 с.

156. Управление в АПК / Ю.Б. Королев, В.З.Мазлоев, А.В. Мефед. /

Под ред. Ю.Б. Королева. – М.: Колос, 2002. – 376 с.

157. Ухоботов В.В. Обоснование прогноза в трудовых ресурсах в сельском хозяйстве региона // Вестник МГАУ им. Горячкина. – 2011. - №6. – С. 224-228.

158. Ухоботов В.В., Варцев Д.А. Проблемы воспроизводства квалифицированных рабочих: монография. – Пенза: РИО ПГСХА ,2010. – 145 с.

159. Ушачев И.Г. Нужен экономический механизм, адекватный задачам модернизации АПК // Крестьянские ведомости. 13.10.2010.

160. Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 264-ФЗ «О развитии сельского хозяйства».

161. Федеральный закон от 20 июля 1995 г. № 115-ФЗ «О государственном прогнозировании и программах социально-экономического развития Российской Федерации».

162. Федеральный закон от 11 июня 2003 г. №74-ФЗ «О крестьянском (фермерском) хозяйстве».

163. Федеральный закон от 22 июля 2010 г. № 162-ФЗ «О внесении изменений в статью 7 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации».

164. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

165. Фролова В.В. Экономическая эффективность использования рабочей силы в сельском хозяйстве: на примере Московской области. Диссертация на соис. канд.экон.наук: 08.00.05. – М.: 2003. – 149 с.

166. Царев В. В. Внутрифирменное планирование. - СПб. - 2002.- С. 73.

167. Царев В.В. Оценка конкурентоспособности предприятий (организаций). Теория и методология: учебное пособие / В.В. Царев, А.А. Канторович, В.В. Черныш – М.: ЮНИТИ-Дана, 2008. – 799 с.

168. Чекалев М.И. Кадры и кадровая политика. – Новгород, 1999.

169. Чернов С.Е. Проблемы подготовки кадров управления АПК в условиях рынка // Развитие форм хозяйствования в АПК в условиях рыночных отношений: Сб. науч. тр. – М.: МСХА, 1993. – С.53-57.

170. Шайтан Б.И. Проблемы переподготовки кадров механизму рыночных отношений // Совершенствование рыночных отношений в АПК. Тезисы докл. Всерос.конф. – Ростов-на-Дону, - 1994.

171. Шайтан Б.И. Воспроизводство трудовых ресурсов управленческого звена // Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. – 2014. - №7-9. – С.37-43.

172. Шиленские Е., Чекалев М., Цой О. Кадры управления в условиях рынка // Экономика сельского хозяйства России. – 1997. - №8. – С. 27.

173. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. Учебно-практическое пособие. – М.: ЗАО «Бизнес-школа» Интелсинтез», 1997. – 336 с.

174. Шинкарук И.М. Региональные аспекты подготовки специалистов в новых условиях хозяйствования: Дис. канд.экон.наук: - М.: 1991.

175. Экономико-статистический анализ и прогнозирование потребности народного хозяйства в специалистах / Под ред. А.В. Головача. – Киев: Высшая школа, 1990. – 200 с.

176. Энгельс Ф., Маркс К. Соч. т. 19., с. 345.