

КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ВОСПРОИЗВОДСТВОМ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ РЕГИОНА

Татьяна Валерьевна ИВАНОВА

кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и маркетинга,
Чувашский государственный университет, Чебоксары, Российская Федерация
ivanovatv85@mail.ru

История статьи:

Принята 21.10.2014
Принята в доработанном виде
22.01.2015
Одобрена 26.01.2015

УДК 331.582; 338.43

Ключевые слова: кадры,
потенциал, модель, сельское
хозяйство, управление

Аннотация

Тема. Статья посвящена проблемам, связанным с воспроизводством кадров в сельском хозяйстве Российской Федерации. В связи с кризисной ситуацией в сельском хозяйстве и значительными изменениями во внутренней и внешней политике государства, связанными с членством России в ВТО, грядущими преобразованиями Таможенного союза в Евразийский экономический союз, а также с взаимными санкциями с зарубежными странами из-за событий на Украине появилась необходимость в дальнейшей актуализации инструментов регулирования данных процессов, поскольку все эти события в той или иной степени накладывают отпечаток на развитие агропромышленного комплекса.

Цели. Разработка концептуальной модели управления воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве, способствующей принятию научно обоснованных решений по регулированию кадровых процессов в регионе.

Методология. Методологической основой исследования является применение системного подхода и абстрактно-логического метода.

Результаты. Сформулирована основная идея региональной концепции воспроизводства кадрового потенциала в сельском хозяйстве и разработана концептуальная модель управления данным процессом, представляющая собой последовательную систему мероприятий, способствующую воспроизводству в регионе работников отрасли необходимого уровня квалификации. Классифицированы факторы, влияющие на рост кадрового потенциала в сельском хозяйстве. Выявлен ряд важных дополняющих элементов концептуальной модели, без учета которых ее реализация будет затруднительна.

Выводы и значимость. Предложенная концептуальная модель может быть использована законодательными и исполнительными органами власти при разработке социально-экономических проектов и программ, касающихся сельского хозяйства, а также позволит руководителям и специалистам отрасли принимать более взвешенные и обоснованные решения для эффективного управления воспроизводством кадрового потенциала в регионе.

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2015

Комплексный анализ социально-экономического положения сельского хозяйства за последние 20 лет, специфика его регулирования, оценка негативных последствий трансформационных процессов, все еще происходящих в отрасли, позволили автору предложить собственное видение решения данных проблем. Ни национальный проект, ни прочие государственные инициативы не способны коренным образом что-либо изменить, так как не учитывают фактическую ситуацию в сельском хозяйстве, и в первую очередь человеческий фактор, что объективно сужает горизонты эффективности данных мероприятий. С этим согласны и некоторые ученые-аграрники, в частности Н.К. Долгушкин [1], В.Я. Стрельцов [2], В.Г. Новиков, Е.Е. Можаяев,

С.Г. Куракин [3], В.А. Ефимов [4], А.М. Козина [5], И.Н. Буздалов [6] и др.

Действующая Концепция устойчивого развития сельских территорий до 2020 г.¹ также обуславливает необходимость уточнения и дополнения концептуальных аспектов воспроизводства кадров в сельском хозяйстве, так как в ней предполагается в перспективе рассматривать село в качестве донора по отношению к городу. По мнению автора, в настоящее время следует рассматривать сельские территории как целостную систему воспроизводства человеческих ресурсов и кадрового потенциала.

¹ Концепция устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2020 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 30.11.2010 № 2136-р.

Только при этом условии возможно их устойчивое развитие.

Существует три основные проблемы, связанные с воспроизводством кадров в сельском хозяйстве в Российской Федерации, – это их использование, трудоустройство и нехватка квалифицированных рабочих. Российские социологи Т. Блинова и С. Былинина характеризуют их следующим образом: «Повышение производительности труда... потребует изменений в парадигме развития сельского хозяйства. Современная ситуация на аграрном рынке труда характеризуется неэффективной занятостью в сельском хозяйстве, отражаясь в высокой концентрации низкоквалифицированной рабочей силы в убыточных хозяйствах, недоиспользующих рабочее время». Авторы также указывают на малое количество рабочих, занятых высокотехнологичными видами деятельности, на проблему неравновесия между спросом и предложением высококвалифицированной рабочей силы и недостаточную оперативность при создании рабочих мест в сельской местности. И сельскохозяйственные, и несельскохозяйственные предприятия, расположенные в сельской местности, часто испытывают «структурный дефицит кадров» [7, с. 63]. Таким образом, осознание реального положения дел в отрасли привело автора к необходимости разработки концептуальной модели управления воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве региона.

Концепция – это главный инструмент стратегического управления, который следует разрабатывать с учетом действующих проектов (долгосрочных планов, средне- и краткосрочных планов-прогнозов, целевых программ), скоординированных друг с другом по целям, срокам, ресурсам, результатам и на основании долгосрочных прогнозов гипотетических условий, которые могут возникнуть в будущем.

Управление воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве региона, по мнению автора, – это системное поэтапное воздействие на непрерывный процесс создания количественно-качественных параметров работников, других групп населения, которыми располагает аграрный сектор определенного социально-территориального образования (место нахождения сельскохозяйственных организаций), и возобновления заложенных в них потенциалов, которые должны быть реализованы в процессе трудовой деятельности.

Одной из важнейших особенностей динамики и развития кадрового потенциала в сельском хозяйстве

является его региональная детерминанта, так как рынок труда для данной отрасли всегда находится на уровне региона, района, сельского поселения. Поэтому основная идея региональной концепции воспроизводства кадрового потенциала в сельском хозяйстве состоит в том, что воспроизводство потенциала должно осуществляться не только в интересах самих работников, но и предпринимателей, сельского населения, региона и государства в целом. В связи с этим целесообразно прийти к компромиссу интересов различных заинтересованных сторон, а также найти оптимальный вариант реализации экономических и социальных ожиданий перечисленных групп влияния.

Согласно одной из оценок, более чем 2 000 аграрных предприятий могут закрыться в ближайшее время из-за отсутствия трудовых ресурсов [8, с. 75]. Если сельская экономика не будет диверсифицирована, не получив новых возможностей для трудоустройства, закрытие тысяч аграрных предприятий усугубит сельскую безработицу и бедность [9, с. 25].

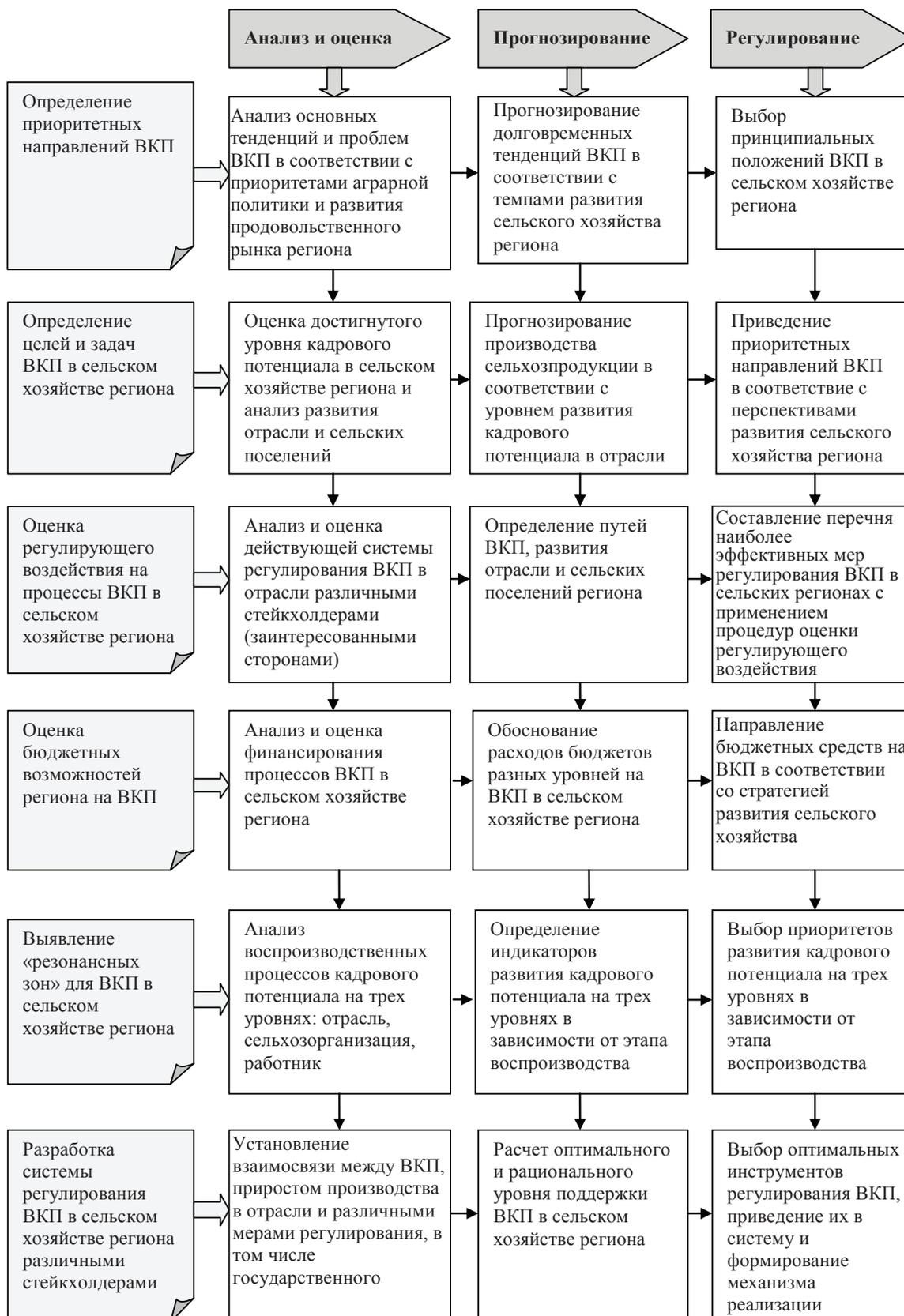
Для того чтобы региону и отрасли развиваться в новых экономических условиях, на смену устаревшим подходам должны прийти новые технологии управления региональным развитием, адаптированные к использованию в обществе и основанные на знаниях и последних достижениях гуманитарной науки.

Основная цель исследований воспроизводства кадрового потенциала в сельском хозяйстве региона заключается в том, чтобы, опираясь на принципиальные положения аграрной политики, обосновать последовательную систему мероприятий, способствующую воспроизводственным процессам кадрового обеспечения отрасли региона работниками необходимого уровня квалификации. Проектирование данного комплекса мер следует осуществлять с применением базовых принципов стратегического планирования². Основные аспекты системы предлагаемых научных обоснований представлены в виде концептуальной модели на рис.1. Ее принципиальное отличие от цикла Деминга (Plan – планируй, Do – сделай, Study – изучай, Act – действуй) заключается в дроблении каждого этапа (например, первого – «Определение

² За основу взята модель формирования рациональной системы государственного регулирования аграрной сферы экономики, предложенная в статье Т.М. Полушкиной «Формирование рациональной системы государственного регулирования аграрной сферы экономики, отвечающей требованиям экономической эффективности аграрной политики» [10, с. 978–979].

Рисунок 1

Концептуальная модель системы управления воспроизводством кадрового потенциала (ВКП) в сельском хозяйстве региона



Источник: авторская разработка.

приоритетных направлений воспроизводства кадрового потенциала» – Plan) на дополнительные стадии: анализ и оценка, прогнозирование, регулирование. Таким образом, концептуальная модель реализуется как по вертикали, так и по горизонтали, позволяя конкретизировать действия руководства на каждом этапе системы управления воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве региона.

На первом этапе, на взгляд автора, необходимо детерминировать направления воспроизводства кадрового потенциала в соответствии с реальным положением в сельском хозяйстве, приоритетами аграрной политики и развития продовольственного рынка региона. Это возможно осуществить за счет:

- оценки информации о социально-экономических процессах, происходящих в отрасли, их влиянии на качество жизни работников сельскохозяйственных организаций;
- анализа текущих тенденций и проблем с выявлением причин, вызывающих тот или иной характер воспроизводственных процессов;
- формирования научно обоснованных прогнозов долгосрочных тенденций в воспроизводстве кадров.

На втором этапе следует определить цели и задачи воспроизводства кадрового потенциала в сельском хозяйстве региона. Для этого необходимо:

- оценить достигнутый уровень подготовки кадров и их соответствие темпам развития отрасли и социально-экономической ситуации в ней;
- спрогнозировать производство сельскохозяйственной продукции при условии реализации скрытого потенциала и увязать поставленные цели с объемом и структурой всех видов ресурсов, требующихся для их достижения;
- определить приоритетные направления воспроизводства кадрового потенциала в соответствии с национальными и региональными целями и перспективами развития сельского хозяйства, а также потребностями и интересами самих работников.

Персонал в качестве объекта управления обладает своей ярко выраженной спецификой, которая состоит в том, что люди являются активными рефлексивными системами, т.е. системами, имеющими собственные цели, ценности и мотивации, а также собственные модели самих себя (самосознание) и окружающей

среды [11]. Система моделирования человека, его интересы, психика включают конативную (поведенческие реакции), аффективную (чувственно-эмоциональная сфера) и когнитивную (логико-интеллектуальная) компоненты [12], что также следовало бы учитывать при разработке концептуальной модели воспроизводства.

На третьем этапе необходимо проводить оценку регулирующего воздействия процессов воспроизводства кадрового потенциала в сельском хозяйстве различными заинтересованными сторонами. Для этого, по мнению автора, сначала осуществляются анализ и оценка действующей системы регулирования воспроизводственных процессов, затем выявляются новые альтернативные пути развития кадров отрасли, направленные на поддержание позитивных и преодоление негативных тенденций, и составляется перечень наиболее эффективных мер их регулирования.

Внедрение процедур оценки регулирующего воздействия на региональном и муниципальном уровнях предполагается с 2014 и 2015 гг. соответственно.

В целях снижения издержек адаптации органами местного самоуправления такая оценка будет внедряться поэтапно до 2017 г.³ [13, с. 42]:

- с 01.01.2015 – городскими округами, являющимися административными центрами субъектов Российской Федерации;
- с 01.01.2016 – муниципальными районами, городскими округами, внутригородскими территориями городов федерального значения;
- с 01.01.2017 – другими муниципальными образованиями.

На четвертом этапе должна происходить оценка бюджетных возможностей региона для воспроизводства кадрового потенциала. Осуществлять данный процесс целесообразно в следующей последовательности:

- анализ и оценка финансирования процессов воспроизводства кадров в сельском хозяйстве региона;

³ В соответствии с Федеральным законом от 02.07.2013 № 176-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и статьи 7 и 46 Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» по вопросам оценки регулирующего воздействия проектов нормативных правовых актов и экспертизы нормативных правовых актов».

- обоснование расходов бюджетов разных уровней на эти цели;
- дальнейшее расходование бюджетных средств в соответствии со стратегией развития отрасли.

Основная масса сельчан не ждет благоприятных перемен. В то, что село до 2020 г. твердо встанет на путь возрождения и устойчивого развития, а также будет восстановлена роль крестьянства как основного кормильца страны верит только 14,1% респондентов. Остальные не видят «свет в конце туннеля», в том числе 39,5% респондентов считают, что село станет еще более обезлюдившим и заброшенным, усилятся приток иностранных рабочих и продовольственная зависимость Российской Федерации от импорта⁴.

Чтобы не сбылись эти мрачные ожидания, целесообразно осуществить перестройку финансово-кредитной политики от уравнилельного распределения бюджетных средств в сторону оказания действенной государственной поддержки тех товаропроизводителей, которые производительно используют свой ресурсный потенциал.

На пятом этапе следует выявить «резонансные зоны» для воспроизводства кадрового потенциала. Это возможно сделать, проанализировав воспроизводственные процессы на уровне отрасли, сельскохозяйственной организации, работника, определив индикаторы «точек роста» кадрового потенциала на каждом уровне и выбрав приоритеты дальнейшего развития. Под «резонансными зонами» для воспроизводства кадрового потенциала подразумеваются зоны, максимально быстро откликающиеся на управление ими. При этом величина результата определяется не силой воздействия, а согласованностью с внутренними свойствами кадрового потенциала различного уровня.

Рассмотрим, например, стадию воспроизводства кадрового потенциала работника, называемую «Профессионал», где индивид сосредоточивает в себе большое количество знаний, навыков и умений на данном месте работы, которые должны уложиться в его сознании. В конце данного этапа работник сельского хозяйства может перейти на качественно новый виток своего развития в качестве специалиста. Он оказывается в так называемой точке бифуркации, когда некое воздействие

извне позволяет перейти в новое состояние. Но трансформационный процесс может затянуться и перейти в метастабильное состояние⁵, а работник – остановиться в своем развитии. Поэтому на данном этапе, являющемся резонансной зоной, важно своевременно мотивировать специалиста к дальнейшим изменениям, проявлению у него свойств самоорганизации и способности к трансформации.

Под «резонансными эффектами в воспроизводстве кадрового потенциала», по мнению автора, подразумеваются ситуации, при которых некоторые изменения в условиях воспроизводства через взаимодействие работников (срабатывает эффект суммации), сельскохозяйственных организаций (эмерджентный эффект), сельского хозяйства с другими отраслями (синергетический эффект) вызывают лавинообразные последствия, распространяющиеся не только на одном уровне, но и на следующем. Резонансный эффект воспроизводства кадрового потенциала, проявившийся на уровне работника, может охватить всех работников предприятия, затем другие сельскохозяйственные организации и т.д., распространившись на всю отрасль в целом и смежные с ней производства.

Для возникновения, и главное, практической реализации резонансных эффектов в реальной производственной системе необходимы [14, с. 73]:

- функциональное соответствие друг другу ее элементов;
- синхронность протекающих внутри нее потоков и процессов;
- адекватность реакции системы на сигналы внешней среды.

Воздействуя на резонансные зоны каждого из трех уровней, можно избежать «догоняющего» развития, при этом для достижения большей эффективности влияние на каждую зону и «точку роста» в ней должно быть селективным, так как уже есть отрицательные примеры неверного определения «точек роста» в сельском хозяйстве. Построенная наугад социальная инфраструктура на селе не означает однозначного притока туда высококвалифицированных специалистов, если нет соответствующих инвестиций в производство или цена рабочей силы недостаточна для ее

⁴ Состояние социально-трудовой сферы села и предложения по ее регулированию. Ежегодный доклад по результатам мониторинга 2013 г. М.: Росинформагротех, 2014. Вып. 15. С. 238–239.

⁵ В химии это означает, что вещество может сколь угодно долго сохранять свое состояние под воздействием определенных условий (температуры, давления, влажности), не приобретая новых свойств.

воспроизводства. Определить «резонансные зоны» и «резонансный эффект» в воспроизводстве кадрового потенциала в сельском хозяйстве на современном уровне знаний, на взгляд автора, можно лишь эмпирически, используя технический инструментарий точных наук, а также максимально задействовав разнообразные оценочные технологии исследования кадрового потенциала, в том числе разработки автора.

На шестом этапе необходимо разработать систему регулирования воспроизводства кадрового потенциала в отрасли различными стейкхолдерами, для чего следует:

- установить взаимосвязь между воспроизводством кадров, увеличением объемов производства и воздействующим инструментарием;
- рассчитать оптимальный и рациональный уровни поддержки;
- сформировать действенный скоординированный механизм оптимальных инструментов регулирования с введением специальных льготных режимов для приоритетных направлений сельскохозяйственного производства конкретного региона.

Кроме того, нельзя упускать из внимания тот факт, что система образования, включая аграрное, в настоящее время готовит кадры в основном для предприятий IV технологического уклада, соответствующего индустриальному этапу развития, хотя общество уже постиндустриальное. Его основными ресурсами являются знания и информация [15, с. 79]. Формирование современной экономики происходит в результате развития, распространения и внедрения новых знаний, которые перешли в новое качественное состояние и стали не только самостоятельным фактором производства, но и главным ресурсом социально-экономического прогресса [16, с. 6].

Следовательно, реализация концептуальной модели управления воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве региона невозможна без сформированной соответствующим образом системы информационного обеспечения данного процесса. Она должна включать, по мнению автора, следующие элементы:

- информацию о прогрессивных технологиях по реализации сельскохозяйственной политики в государствах с высоким уровнем развития агропромышленного комплекса и о возможностях применения отечественного опыта;

- консультационную поддержку на федеральном и региональном уровнях по экономическим, юридическим, технологическим и социальным вопросам, а также организацию обучающих семинаров;
- информационную работу с региональными органами власти, муниципалитетами, сельским населением путем предоставления информации о приоритетных направлениях развития отрасли и инвестиционных вливаниях в нее;
- консультационные пункты на селе, функционирующие на постоянной основе для обеспечения доступа к информации о возможных мерах поддержки отдельных сфер сельскохозяйственного производства и формирования базы данных по каждому инструменту регулирования.

По мнению автора, следует более тщательно подойти к подготовке консультантов-экспертов, так как в настоящее время уверенность в непременном присутствии высокопрофессионального работника, имеющего глубокий уровень специальных знаний во всех сферах сельскохозяйственного производства и на всех фазах агропромышленного бизнеса, уже несколько устаревает и не является актуальной. Да и есть ли особая необходимость в специалистах одинакового уровня подготовки для всех этапов управления в отрасли? Тем более что добиться положительной динамики по закреплению специалистов на селе, несмотря на всевозможные инструменты, направленные на это, до сих пор не удалось. Они способны лишь немного уменьшить напряженность кадровой ситуации, но проблемы кардинально не решают. Можно согласиться с мнением В.Г. Савенко, который полагает, что ее можно снять с помощью консультантов-экспертов по основным направлениям агропромышленного производства, обязательно учитывая региональный аспект.

К основным функциям консультантов-экспертов относятся [17, с. 6, 7]:

- определение направлений модернизации производства;
- выбор наиболее перспективных и своевременных инновационных предложений;
- методическое обеспечение внедренческих мероприятий;
- обучение консультантов и участие в организации информационного процесса;

Рисунок 2

Классификация факторов, влияющих на рост кадрового потенциала в сельском хозяйстве



Источник: авторская разработка.

– консультирование в процессе внедрения инноваций.

Зарубежный фермер считает нормой регулярное обращение к консультантам, предоставляющим правильные советы, которые следует неукоснительно исполнять. Многолетняя практика их сотрудничества это подтвердила. Крупные сельскохозяйственные организации также прибегают к услугам консалтинговых фирм либо имеют подобное подразделение в своей организационной структуре.

Известно, что для успешного функционирования в изменяющейся среде необходимо, чтобы управленческие решения по своей сложности и скорости соответствовали сложности и скорости изменений этой среды. А кадровый потенциал сельского хозяйства – это полифакторная категория, поскольку подвержена влиянию множества факторов, роль которых в разные периоды может быть различной как по силе, так и по продолжительности и направлению воздействия. Поэтому принципиальным моментом является то, чтобы консультанты-эксперты умели выявлять, учитывать и анализировать постоянно изменяющиеся факторы внутренней и внешней среды и принимали на их основе оптимальные управленческие решения. Вместе с тем следует иметь в виду, что существует

феномен ограниченной рациональности. Он отмечен Нобелевским лауреатом, выдающимся американским ученым Г. Саймоном и означает, что управляющие структуры не могут справиться с проблемами, сложность которых превышает некоторый критический уровень. При этом важно выработать и осуществлять такие стратегические решения, которые отвечают требованию необходимого разнообразия и приведены в соответствие с понятием «ограниченная рациональность»⁶.

В связи с этим при разработке концептуальной модели системы управления воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве региона необходим учет и систематизация разнообразных факторов, от которых зависит эффективность реализации данной модели. Понятно, что нереально точно определить, какие именно факторы оказывают большее воздействие на элементы кадрового потенциала, связи между ними и окружающей средой, но можно утверждать, что все эти факторы взаимосвязаны и только учет всей их совокупности создаст благоприятные условия для обеспечения воспроизводства кадрового потенциала в сельском хозяйстве.

⁶ Саймон Г.А. Рациональное принятие решений в бизнесе // Лауреаты Нобелевской премии по экономике. СПб.: Наука, 2007. Т. 1. С. 330–333.

В первую очередь необходимо оценивать факторы, влияющие на рост кадрового потенциала в сельском хозяйстве (рис. 2), а также представляющие угрозу для потенциала развития, не связанные напрямую с производством сельхозпродукции.

Кроме того, следует, на взгляд автора, подчеркнуть ряд важных дополняющих элементов концептуальной модели системы управления воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве региона, без учета которых ее реализация будет затруднительна.

Модель требует взаимодействия трех уровней – руководящих органов сельского хозяйства, управленцев сельскохозяйственных организаций и работников отрасли. Если доверить разработку данной модели только на одном из этих уровней, то она превратится в формальный документ, не имеющий связи с реальностью.

Как и в любой другой отрасли, в сельском хозяйстве имеются миссия, цели, задачи отдельных подотраслей и подразделений, поэтому разрабатываемая автором модель должна учитывать также экономические, производственные, социальные и институциональные проблемы, возникающие в них.

Существенной проблемой при разработке концептуальной модели управления воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве является привлечение сельского населения к процессу стратегического планирования, применяя существующие информационные каналы и взаимодействуя с ними.

Значимым моментом в системе управления воспроизводством кадрового потенциала является контроль, который позволяет оценить эффективность региональной модели, сопоставляя фактически полученные и промежуточные результаты ее реализации.

Затруднительно будет внедрять саму модель, поскольку если провести ретроспективный анализ⁷, то можно утверждать, что ни одна аграрная реформа постсоветского периода по тем или иным причинам не имела логического завершения. Они носили лишь фрагментарный характер и были направлены на решение текущих проблем. Если государственные инициативы оказались не способны коренным образом что-либо изменить на уровне отрасли в целом, то будет очень сложно «запустить» предложенную автором концептуальную модель. Однако следует

⁷ Периодизация реформ в сельском хозяйстве подробно рассмотрена в работе [18].

подчеркнуть, что они не учитывали фактическую ситуацию в сельском хозяйстве, и в первую очередь человеческий фактор. На взгляд автора, именно работник, выступающий одновременно как объект, так и субъект воспроизводства, способен переломить ситуацию.

Еще сложнее будет добиться динамичности концептуальной модели управления воспроизводством кадрового потенциала. Для этого необходимо своевременно выявлять стратегические критические точки, в которых будут оцениваться промежуточные и окончательные результаты реализации модели, а также разрабатывать ситуационные планы в качестве руководства к действию в случаях отклонения от запланированных показателей.

Таким образом, по мнению автора, разработка концептуальной модели управления воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве региона позволит Министерству сельского хозяйства Чувашской Республики, органам управления сельского хозяйства муниципальных округов, центру оценки кадрового потенциала агропромышленного комплекса, информационно-консультационной службе агропромышленного комплекса, учебным заведениям сельскохозяйственного профиля и сельскохозяйственным организациям принимать более взвешенные решения по выводу сельскохозяйственного производства из затянувшейся на долгие годы кризисной ситуации в отрасли. Тем более что членство России в ВТО и ее одновременное участие в региональных интеграционных объединениях на экономическом пространстве СНГ, преобразование Таможенного союза в Евразийский экономический союз в 2015 г., начало реализации восьмилетней государственной программы, появление нового субъекта Российской Федерации – Республики Крым создали принципиально новую социально-экономическую ситуацию в аграрной сфере, которая уже не отвечает требованиям современной аграрной политики и не укладывается в ее рамки [19, с. 28]. Председатель Правительства Российской Федерации Дмитрий Медведев говорил: «Время простых решений прошло, экономические вызовы, которые стоят перед нами сегодня, нельзя недооценивать. Впереди у нас непростой путь. Нам необходимо в трудных, фактически в кризисных условиях продолжать двигаться к постиндустриальной экономике, к умному государству, основной ценностью которого является человек» [20, с. 4–5].

Список литературы

1. *Долгушкин Н.К.* Формирование кадрового потенциала сельского хозяйства (вопросы теории и практики). М.: Росинформагротех, 2004. 360 с.
2. *Стрельцов В.Я.* Конкурентоспособность аграрных кадров на рынке труда: теория и практика. М.: Роликс, 2007. 492 с.
3. *Новиков В.Г., Можсаев Е.Е., Куракин С.Г.* Актуальные проблемы стратегического управления развитием агросферы региона: вопросы теории, методологии, практики. М.: РАКО АПК, 2009. 152 с.
4. *Ефимов В.А.* Управление воспроизводством трудового потенциала агропромышленного комплекса (теория, методология, практика). СПб.: СПбГАУ, 2008. 270 с.
5. *Козина А.М.* Кадровое обеспечение села // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2008. № 3. С. 28–36.
6. *Буздалов И.Н.* Для устойчивого сельского развития нужна новая стратегия аграрной политики // Вестник Института экономики РАН. 2015. № 2. С. 7–20.
7. *Блинова Т., Былина С.* Прогнозное моделирование численности занятых в сельском хозяйстве РФ // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2011. № 5. С. 61–64.
8. *Козлов А., Панков Б., Яковлева О.* Иностранная рабочая сила в сельском хозяйстве России: состояние и проблемы // АПК: экономика, управление. 2013. № 9. С. 73–81.
9. *Верен С., Никулин А.* Аграрные амбиции России и ее скромный сельский человеческий капитал // Экономическая политика. 2014. № 3. С. 7–32.
10. *Полушкина Т.М.* Формирование рациональной системы государственного регулирования аграрной сферы экономики, отвечающей требованиям экономически эффективной аграрной политики // Фундаментальные исследования. 2012. № 9. С. 976–980.
11. *Луценко Е.В., Коржаков В.Е.* Управление персоналом с применением функционально-стоимостного и системно-когнитивного анализа // Научный журнал КубГАУ. 2014. № 98. URL: <http://ej.kubagro.ru/2014/04/pdf/75.pdf>.
12. *Луценко Е.В., Наприев И.Л.* Синтез многоуровневых семантических информационных моделей активных объектов управления в системно-когнитивном анализе // Научный журнал КубГАУ. 2007. № 28. URL: <http://ej.kubagro.ru/2007/04/pdf/11.pdf>.
13. *Радченко Т., Паршина Е.* Оценка регулирующего воздействия в России: практика применения и выводы из теории // Экономическая политика. 2014. № 3. С. 37–60.
14. *Скиба А.Н.* Резонанс-эффекты в экономике: формирование системно-синергетического подхода // Труды Института системного анализа РАН. 2011. Т. 61. № 3. С. 65–75.
15. *Комик В.И., Гулейчик А.И.* Инновационному АПК – инновационное образование взрослых // Проблемы инновационного развития сельских территорий: материалы 2-й электронной международной научно-практической конференции. М.: Угрешская типография, 2014. Вып. 2. С. 79–83.
16. *Бондарь А.В., Базылева М.Н.* Новая экономика в Республике Беларусь: реальность или перспектива // Научные труды БГЭУ. Минск: БГЭУ, 2010. С. 44–52.
17. *Савенко В.Г.* О подготовке кадров для организаций сельскохозяйственного консультирования // Ваш сельский консультант. 2013. № 4. С. 6–7.
18. *Карпенко Г.Г.* Эволюция формирования модели управления в сельском мире России // Моделирование производственных систем и совершенствование информационных технологий. Ставрополь: СКГТУ. 2009. С. 229–234.
19. *Алтухов А.* России необходима новая аграрная политика // Экономист. 2014. № 8. С. 28–39.
20. *Медведев Д.* Время простых решений прошло // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2013. № 10. С. 1–5.

**A CONCEPTUAL REPRODUCTION MANAGEMENT MODEL OF HUMAN RESOURCE CAPACITY
IN AGRICULTURE OF THE REGION**

Tat'yana V. IVANOVA

Chuvash State University, Cheboksary, Chuvash Republic, Russian Federation
ivanovatv85@mail.ru

Article history:

Received 21 October 2014

Received in revised form

22 January 2015

Accepted 26 January 2015

Abstract

Importance The article deals with the issues related to the personnel potential reproduction in agriculture of the Russian Federation.

Objectives The purpose of the paper is to develop a conceptual model of management of personnel capacity reproduction in agriculture that promotes the adoption of evidence-based decision-making in the management of staffing processes in the region.

Methods I use a system approach and abstract-logical method as a methodological basis of the study.

Results I have formulated the basic idea of a regional concept of reproduction of human resource capacity in agriculture and developed a conceptual model of the management process, which is a consistent system conducive to reproduction of the necessary skills workers in the region. I classified the factors influencing the growth of human capacities in agriculture.

Conclusions and Relevance The proposed conceptual model can be used by the legislative and executive authorities in socio-economic projects and programs relating to agriculture, and also it can allow managers and professionals to make more informed and reasoned decisions for the effective management of human resources reproduction in the region.

Keywords: personnel,
reproduction, model, agriculture,
management

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2015

References

1. Dolgushkin N.K. *Formirovanie kadrovogo potentsiala sel'skogo khozyaistva (voprosy teorii i praktiki)* [Formation of the personnel potential in agriculture (theory and practice)]. Moscow, Rosinformagrotekh Publ., 2004, 360 p.
2. Strel'tsov V.Ya. *Konkurentosposobnost' agrarnykh kadrov na rynke truda: teoriya i praktika* [The competitiveness of agricultural workers in the labor market: theory and practice]. Moscow, Roliks Publ., 2007, 492 p.
3. Novikov V.G., Mozhaev E.E., Kurakin S.G. *Aktual'nye problemy strategicheskogo upravleniya razvitiem agrosfery regiona: voprosy teorii, metodologii, praktiki* [Actual problems of strategic development management of the region's agricultural sphere: issues of theory, methodology, practice]. Moscow, RAKO APK Publ., 2009, 152 p.
4. Efimov V.A. *Upravlenie vosproizvodstvom trudovogo potentsiala agropromyshlennogo kompleksa (teoriya, metodologiya, praktika)* [Management of the labor potential reproduction of the agro-industrial complex (theory, methodology, practice)]. St. Petersburg, SPbSAU Publ., 2008, 270 p.
5. Kozina A.M. Kadrovoe obespechenie sela [The rural area staffing]. *Ekonomika sel'skokhozyaistvennykh i pererabatyvayushchikh predpriyatii = Economy of Agricultural and Processing Enterprises*, 2008, no. 3, pp. 28–36.
6. Buzdalov I.N. Dlya ustoichivogo sel'skogo razvitiya nuzhna novaya strategiya agrarnoi politiki [The sustainable rural development needs a new strategy of agricultural policy]. *Vestnik Instituta ekonomiki RAN = Bulletin of Institute of Economics of RAS*, 2015, no. 2, pp. 7–20.
7. Blinova T., Bylina S. Prognoznnoe modelirovanie chislennosti zanyatykh v sel'skom khozyaistve RF [Forecast modeling of the number of people employed in the agriculture of Russia]. *Ekonomika sel'skokhozyaistvennykh*

- i pererabatyvayushchikh predpriyatii = Economy of Agricultural and Processing Enterprises*, 2011, no. 5, pp. 61–64.
8. Kozlov A., Pankov B., Yakovleva O. Inostrannaya rabochaya sila v sel'skom khozyaistve Rossii: sostoyanie i problemy [Foreign labor in the agriculture of Russia: the state and problems]. *APK: ekonomika, upravlenie = AIC: Economy, Management*, 2013, no. 9, pp. 73–81.
 9. Veren S., Nikulin A. Agrarnye ambitsii Rossii i ee skromnyi sel'skii chelovecheskii capital [Agrarian ambitions of Russia and its modest rural human capital]. *Ekonomicheskaya politika = Economic Policy*, 2014, no. 3, pp. 7–32.
 10. Polushkina T.M. Formirovanie ratsional'noi sistemy gosudarstvennogo regulirovaniya agrarnoi sfery ekonomiki, otvchayushchei trebovaniyam ekonomicheski effektivnoi agrarnoi politiki [A rational system of State regulation of the agrarian sector of the economy, meeting the requirements of the economically efficient agricultural policy]. *Fundamental'nye issledovaniya = Fundamental Research*, 2012, no. 9, pp. 976–980.
 11. Lutsenko E.V., Korzhakov V.E. [Human resource management using a value and system-cognitive analysis]. *Nauchnyi zhurnal KubGAU*, 2014, no. 98. (In Russ.) Available at: <http://ej.kubagro.ru/2014/04/pdf/75.pdf>.
 12. Lutsenko E.V., Napriev I.L. [Synthesis of layered semantic information models of active objects in the system-cognitive analysis]. *Nauchnyi zhurnal KubGAU*, 2007, no. 28. (In Russ.) Available at: <http://ej.kubagro.ru/2007/04/pdf/11.pdf>.
 13. Radchenko T., Parshina E. Otsenka reguliruyushchego vozdeistviya v Rossii: praktika primeneniya i vyvody iz teorii [The regulatory impact assessment in Russia: practice and theory]. *Ekonomicheskaya politika = Economic Policy*, 2014, no. 3, pp. 37–60.
 14. Skiba A.N. Rezonans-effekty v ekonomike: formirovanie sistemno-sinergeticheskogo podkhoda [Resonance effects in the economy: shaping a system-synergistic approach]. *Trudy ISA RAN = Transactions of Institute of System Analysis of RAS*, 2011, vol. 61, no. 3, pp. 65–75.
 15. Komik V.I., Guleichik A.I. [Innovative adult education to agricultural innovation]. *Innovatsionnomu APK – innovatsionnoe obrazovanie vzroslykh. V kn.: Problemy innovatsionnogo razvitiya sel'skikh territorii: materialy 2-i elektronnoi mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii* [Proc. Sci. Conf. Problems of Innovative Development of Rural Areas]. Moscow, Ugreshskaya tipografiya Publ., 2014, vol. 2, pp. 79–83.
 16. Bondar' A.V., Bazyleva M.N. *Novaya ekonomika v Respublike Belarus': real'nost' ili perspektiva. V kn.: Nauchnye trudy BGEU* [The new economy in the Republic of Belarus: reality or perspective. In: Scientific Works of the BSEU]. Minsk, BSEU Publ., 2010, pp. 44–52.
 17. Savenko V.G. O podgotovke kadrov dlya organizatsii sel'skokhozyaistvennogo konsul'tirovaniya [The training of personnel for agricultural counselling]. *Vash sel'skii konsul'tant = Your Rural Consultant*, 2013, no. 4, pp. 6–7.
 18. Karpenko G.G. *Evolyutsiya formirovaniya modeli upravleniya v sel'skom mire Rossii. V kn.: Modelirovanie proizvodstvennykh sistem i sovershenstvovanie informatsionnykh tekhnologii* [Evolution of the management model in the rural world of Russia. In: Simulation of production systems and the improvement of information technologies]. Stavropol, SKSTU Publ., 2009, pp. 229–234.
 19. Altukhov A. Rossii neobkhodima novaya agrarnaya politika [Russia needs a new agricultural policy]. *Ekonomist = Economist*, 2014, no. 8, pp. 28–39.
 20. Medvedev D. Vremya prostykh reshenii proshlo [The simple-solution time elapsed]. *Ekonomika sel'skokhozyaistvennykh i pererabatyvayushchikh predpriyatii = Economy of Agricultural and Processing Enterprises*, 2013, no. 10, pp. 1–5.