

УДК 331.101.26

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА МОЛОДЕЖИ В АГРАРНОЙ СФЕРЕ

А.В. Зинич, О.С. Евдохина, О.В. Кондратьева
ФГБОУ ВПО ОмГАУ имени П.А. Столыпина, Россия, г. Омск.

Аннотация. Настоящая статья посвящена исследованию проблем развития человеческого капитала в аграрной сфере. Дана характеристика адаптационных процессов на рынке аграрного труда, как основы успешного процесса прироста стоимости человеческого капитала. Определены основные проблемы, оказывающие влияние на формирование и развитие трудовых ресурсов региона. Намечены направления совершенствования социально-трудовых отношений в рамках государственно-частного партнерства.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, человеческий капитал, адаптация, условия жизни, государственно-частное партнерство.

Введение

Трудовые ресурсы – носители человеческого капитала – являются единственным фактором производства, способным соединять все другие факторы в организационный и производственный процесс. Человек как ядро и ключевой ресурс определяет возможности развития и границы социально-экономического роста как страны, так и ее регионов и отраслей народного хозяйства. Интеллектуальные, образовательные, мотивационные, физические и иные компоненты человеческого капитала в новом экономическом цикле становятся двигателями инновационных преобразований, что особенно важно для сельского хозяйства в свете поставленных задач повышения качества продукции АПК и импортозамещения [1].

Трудовой потенциал – совокупность лиц, способных по своим физическим и духовным качествам участвовать в процессе труда; речь идет о здоровье, общих и специальных знаниях, трудовых навыках и умениях, интересах и потребностях человека, уровне ответственности, трудовой активности [2].

Адаптационные процессы на рынке аграрного труда, как основа успешного процесса прироста стоимости человеческого капитала

Повышения значимости теории человеческого капитала молодежи требуют и современные демографические тенденции: старение населения, увеличение иждивенческой нагрузки и т.д. (табл. 1) [3,4].

Таблица 1 – Динамика возрастной структуры населения и иждивенческой нагрузки в Российской Федерации

Возрастные группы населения	2010г.		2020г.***		2030г.***	
	тыс. чел.	в % к итогу	тыс. чел.	в % к итогу	тыс. чел.	в % к итогу
Все население	141914	100	141908,0	100	139371,8	100
в том числе, моложе трудоспособного возраста	22854	16,1	25935,1	18,3	22845,4	16,4
в трудоспособном возрасте*	88360	62,3	79033,2	55,7	76770,5	55,1
старше трудоспособного возраста	30700	21,6	36939,7	26,0	39755,9	28,5
Иждивенческая нагрузка, чел. **	606		796		815	

Примечание: *Мужчины в возрасте 16-59 лет + женщины в возрасте 16-54 года

**На 1000 лиц трудоспособного возраста приходится нетрудоспособных (дети + пенсионеры)

*** 2020 и 2030 – прогноз Росстата

Сокращение численности трудоспособного населения должно компенсироваться ростом его качественных характеристик, т.е. повышением ценности человеческого капитала в аграрной сфере. Сегодня необходимо усилить степень поддержки всеми гражданскими институтами тех сфер, которые непосредственно участвуют в формировании и развитии

ценности человеческого капитала – это система здравоохранения, образование, правоохранная деятельность и т.д. Эффективное развитие данных сфер обеспечивают наличие базовых условий не только для формирования человеческого капитала, но и, как утверждал М. Портер, определяют уровень конкурентоспособности территории [5,6].

Для проведения диагностики и анализа основных проблем развития человеческого капитала в аграрной сфере нами проведены исследования оценки молодежью своего положения на рынке аграрного труда. Объект исследования выбран не случайно, поскольку именно молодые люди являются основой инновационного потенциала развития экономики и прироста ценности человеческого капитала в АПК. Схема исследования включала в себя анализ сфер возникновения проблем в процессе развития человеческого капитала: общие условия жизни в регионе, условия макро- и микросоциальной среды.

Общие условия жизни в регионе принято относить к дифференцирующим факторам, они увязаны с конкретной территорией и являются отличительными для региона – это социально-экономическое развитие региона, природно-климатические условия, экологическая ситуация, криминальная обстановка, развитие региональной инфраструктуры, демография. Результаты исследования влияния общих факторов на формирование и развитие человеческого капитала молодежи представлено в таблице 2.

Таблица 2 – Сводные результаты исследования удовлетворенности общими условиями жизни в регионе

Удовлетворенность респондентов	Фактор				
	Социально-экономическое развитие	Уровень доходов населения	Природно-климатические условия	Криминальная обстановка	Развитие региональной инфраструктуры
Удовлетворены	+	+	+++	+++	+
Не удовлетворены	+++	+++	+	+	++
Затруднились ответить	x	x	++	+	++

Примечание: + менее 30 % от общего числа респондентов; ++ 30–50 % от общего числа респондентов; +++ более половины респондентов.

Следует отметить, что в основном негативная оценка отмечена по сравнительно невысокой отдаче от реального сектора экономики, выражающейся в уровне доходов населения и степени развития региональной инфраструктуры. Критерием оценки факторов на макросоциальном уровне выступает сте-

пень того, насколько принимают или не принимают молодые люди социально-культурные, трудовые, профессиональные и другие отношения и условия деятельности и насколько они готовы интегрироваться в эти условия (табл. 3).

Таблица 3 – Сводные результаты исследования удовлетворенности факторами макросоциальной среды

Удовлетворенность респондентов	Фактор								
	Материальная привлекательность отрасли	Организационная составляющая	Характер и содержание труда конкретной профессии	Условия труда в профессии	Социальная значимость профессии	Жилищный вопрос	Самоактуализация	Характер рабочих процессов в отрасли	Защита прав сотрудников
Удовлетворен	+	++	++	++	++	++	++	++	++
Неудовлетворен	+++	++	+++	++	++	+++	+++	++	+++

Примечание: + менее 30 % от общего числа респондентов; ++ 30–50 % от общего числа респондентов; +++ более половины респондентов.

Сложность данной среды обуславливается тем, что существует дисбаланс спроса и предложения рабочей силы на рынке аграрного труда, обусловленный несоответствием потребности работодателей в кадрах и профессионально-квалификационной структуры

рабочей силы, представленной на рынке труда [7]. С другой стороны исследование показало низкую степень удовлетворенности у молодежи профессионально-трудовыми и социально-культурными условиями развития территории, уровнем развития самих органи-

заций-работодателей в целом по отрасли. Это негативно влияет на развитие человеческого капитала. Анализ микросоциальных факторов влияния на процесс развития человеческого капитала включал исследование

системы мотивации, организации труда, материально-техническую базу, возможность самореализации, удовлетворенность социальным и моральным статусом, качество информационного обеспечения (табл. 4).

Таблица 4 – Сводные результаты исследования удовлетворенности факторами микросоциальной среды

Оценка респондентов	Фактор				
	Система мотивации	Организация труда на предприятии	Самореализация	Материально-техническая база	Удовлетворенность социальным моральным и профессиональным статусом
Положительная	++	++	++	+	+++
Негативная	+++	++	++	+++	++

Примечание: + менее 30 % от общего числа респондентов; ++ 30–50 % от общего числа респондентов; +++ более половины респондентов.

Анализируемые на данном уровне факторы имеют как профессиональную, так и социально-психологическую составляющую. В данном случае можно проследить процесс вхождения молодого специалиста в новые трудовые условия, определить взаимное влияние личности и рабочей среды друг на друга. Анализ выполненных исследований показал, что для половины молодых людей характерна удовлетворенность профессиональным выбором. 53 % респондентов отметили, что довольны выбранной специальностью и около 70 % выразили удовлетворенность настоящим местом работы. Т.е. опрошенные молодые люди готовы и дальше реализовывать свой профессиональный потенциал в аграрной сфере, они лояльно настроены и при решении проблем первого и второго уровня факторов среды возможно не только повысить ценность уже имеющегося человеческого капитала, но и привлечь новых работников, снизив тем самым отток трудовых ресурсов из отрасли и региона.

Проследим, как негативные процессы на рынке труда могут повлиять на социально-экономическую характеристику развития региона, в частности проследим степень влияния данных факторов на валовой региональный продукт (ВРП). Сравнительная характеристика факторов, оказывающих влияние на ВРП, проводилась с использованием методов детерминированного факторного анализа.

Чаще всего факторами, оказывающими влияние на ВРП, являются [8,9]: душевой валовой региональный продукт (167 тыс. руб.); доля населения в регионе в трудоспособном возрасте (0,6); доля занятых в экономике региона в общей численности трудоспособного населения региона (0,7); производительность тру-

доспособного населения региона, занятого в экономике (356,6 тыс. руб.).

Удельный вес влияния каждого фактора на итоговый показатель рассчитан нами с использованием логарифмического способа для измерения влияния факторов в мультипликативных моделях. При этом результат совокупного действия факторов на итоговый показатель распределялся пропорционально доле изолированного влияния каждого фактора. В итоге возрастная структура населения определяет прирост ВРП на 21,5%; уровень безработицы – лишь на 7,7%, а вот производительность труда на 70,8%:

1) возрастная структура населения

$$\frac{(\text{LOG10}(m_{\text{отч.}}) - \text{LOG10}(m_{\text{баз.}}))}{(\text{LOG10}(BPI_{\text{на1чел.отч.}}) - \text{LOG}(BPI_{\text{на1чел.баз.}}))} \cdot 100 = 21,459 \%;$$

2) уровень безработицы

$$\frac{(\text{LOG10}(n_{\text{отч.}}) - \text{LOG10}(n_{\text{баз.}}))}{(\text{LOG10}(BPI_{\text{на1чел.отч.}}) - \text{LOG}(BPI_{\text{на1чел.баз.}}))} \cdot 100 = 7,745 \%;$$

3) производительность труда

$$\frac{(\text{LOG10}(BPI_{\text{на1зан.отч.}}) - \text{LOG10}(BPI_{\text{на1зан.баз.}}))}{(\text{LOG10}(BPI_{\text{на1чел.отч.}}) - \text{LOG}(BPI_{\text{на1чел.баз.}}))} \cdot 100 = 70,796 \%.$$

Таким образом, в наибольшей степени итоговые показатели функционирования экономических субъектов региона зависят от производительности труда, т. е. от качественной составляющей характеристики работников, уровня развития человеческого капитала каждого. Именно поэтому сегодня просто необходимо пересмотреть отношение к системе образования – ключевой составляющей развития человеческого капитала.

Направления совершенствования социально-трудовых отношений в рамках государственно-частного партнерства

Трансформация экономического уклада, появление рынков труда, капитала, интеллектуальных ресурсов, образовательных услуг и т.д. изменили всю систему подготовки кадров. От профессионального образования требуют удовлетворения конкретных запросов работодателей. Растут требования в отрасли к квалификации и качеству подготовки специалистов, ужесточается конкуренция на рынке труда, появляются новые профессии и специальности. Помочь образовательным учреждениям в полной мере отвечать требованиям бизнес – сферы, своевременно реагировать на изменения рыночной конъюнктуры призвана система социального партнерства. Сегодня необходимо создать модель взаимодействия участников, способную наиболее рационально использовать и распределять ресурсы в едином образовательном пространстве между собой. Важно не только выявить реальных заказчиков кадров в лице предприятий АПК различных форм собственности, но и обеспечить их непосредственное участие в процессе подготовки будущих специалистов. Подобной моделью может стать государственно-частное партнерство.

Обеспечить подобное взаимодействие на территории Омской области в рамках государственно-частного партнерства возможно на базе Омского государственного аграрного университета. В данном случае под государственно-частным партнерством понимаются партнерские отношения на условиях компенсации затрат и разделения рисков. Реализация данной концепции подразумевает осуществление комплекса мер, в основном регулятивного характера, направленных на устранение перечисленных препятствий, возникающих в образовательной сфере, а также на рынке труда в целом. Основная цель развития партнерских отношений – устранение причин, препятствующих взаимодействию между различными участниками рынка труда, и повышение степени адаптированности молодых людей к условиям данного рынка. При создании государственно-частного партнерства основными заинтересованными лицами с позиции аграрного вуза станут государство, представители общественности, учащиеся и партнеры. Государственные и общественные структуры составляют государственные и региональные органы власти, потребители культурных ценностей, грантодатели, гражданское общество в целом (помощь в разработке программ развития, укрепление ключе-

вых элементов рынка труда, подготовка высококвалифицированных кадров с активной системой коммуникаций, воспитание культурно-патриотических ценностей).

Потребители услуг: обучающиеся: студенты очной и заочной формы обучения, магистратуры, слушатели курсов повышения квалификации, иностранные студенты, потребители необразовательных услуг; представители бизнес-сообщества: коммерческие организации как потребители продукта – подготовленных специалистов-выпускников; как потребители образовательных услуг для персонала; как потребители консалтинговых услуг и НТР; партнеры: школы, техникумы, другие учебные заведения начального и среднего профессионального образования (НПО и СПО), а также профессиональные сообщества: профессорско-преподавательский состав (ППС) других вузов и т. п.; сотрудники аграрных ВУЗов: высший и средний менеджмент, ППС, другие сотрудники.

Мотивация участников партнерства определяется целями и задачами, которые они преследуют: частный сектор (бизнес-сообщество): новые возможности для развития инновационного бизнеса; влияние на подготовку специалистов, привлечение конкурентоспособных кадров; доступ к результатам исследований и передовых разработок; государственный сектор: стимулирование инновационной активности производственного сектора; повышение эффективности государственного финансирования подготовки кадров (снижение уровня безработицы и дефицита кадров), а также расходов на исследования; образовательные структуры: более широкие возможности повышения качества подготовки кадров, коммерциализации научно-технической продукции; обучающиеся: гарантии трудоустройства, повышение качества получаемого образования.

При создании действующего механизма частно-государственного партнерства можно получить следующие результаты: координация усилий в сфере развития регионального рынка труда и совершенствования адаптационных процессов на нем; обеспечение частно-государственного партнерства в области подготовки высококвалифицированных и востребованных кадров для АПК; информационное обеспечение участников партнерства; создание инновационной образовательной инфраструктуры в интересах образовательных учреждений различного уровня по профилю аграрной подготовки.

Эффект от реализации государственно-частного партнерства имеет несколько со-

ставляющих: экономическую, социальную, инфраструктурную и политическую. Причем масштаб и особенности каждой из составляющих зависит и от степени мотивации участников партнерства.

Заключение

При рассмотрении социально-экономической составляющей в качестве основного эффекта следует рассматривать следующее: рост уровня жизни населения, его материального благополучия вследствие повышения образовательного и профессионального статуса, роста правовой грамотности работников, моральной удовлетворенности работой, изменения качества выполняемых бизнес-процессов; рост производительности труда, экономия затрат рабочего времени при возможности расширенного воспроизводства. В результате качественных изменений в процессе подготовки кадров и их лучшей адаптации к условиям конкретной бизнес-структуры и рынка труда в целом и повышается степень плодотворной целесобразной деятельности сотрудников по производству материальных благ; снижение безработицы, которая носит негативный характер и для экономики имеет множество последствий. Среди негативных последствий безработицы самым главным являются недо-выпуск продукции (сокращение производства), потеря части валового национального продукта – одного из базовых показателей системы национальных счетов.

Создание государственно-частного партнерства в региональной системе образования позволит использовать новые, адекватные современным тенденциям методы и инструменты координации и регулирования данной сферы. Это будет способствовать росту стабильности, создавать предпосылки для реализации стратегических целей национальных образовательных проектов и программ и, как следствие, позволит решить проблемы развития человеческого капитала в аграрной сфере региона.

Библиографический список

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?base=law&n=90601&req=doc>
2. Патласов, О.Ю. Маркетинговое управление рынком труда / О.Ю. Патласов. – Омск: Изд-во ОмГАУ, 2003. – С. 831.
3. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2011 г. / под ред.

А.А. Аузана, С.Н. Бобылева. – М.: ПРООН в РФ, 2011. – 146 с.

4. Молодёжь России 2000-2025: Развитие Человеческого Капитала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://in4p.ru/info/molodyozh-rossii-2000-2025-razvitie-chelovecheskogo-kapitala>

5. Портер М.Э. Конкуренция / М.Э. Портер. – М.: Вильямс, 2006. – 608 с.

6. Porter M. E., Kramer M. R. Strategy and Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility // Harvard Business Review, December 2006, pp.78–92.

7. Стукач В.Ф. Баланс трудовых ресурсов в прогнозировании развития сельской местности: региональный аспект: монография / В.Ф. Стукач, Е.А. Асташова, В.С. Пецевич, А.М. Тетерева и др. – Омск: Издательство ФГБОУ ВПО ОмГАУ им. П.А.Столыпина, 2014. –131 с.

8. Официальный портал Правительства Омской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gszn.omskportal.ru/>

9. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Омской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://omsk.gks.ru/>

DEVELOPMENT OF THE HUMAN CAPITAL OF YOUTH IN THE AGRARIAN SPHERE

A.V. Zinich, O.S. Evdokhina, O.V. Kondratieva

Abstract. The present article is devoted to research of problems of developing human capital in the agrarian sphere. The authors have characterized adaptation processes on the market of agrarian work, as a basis of successful process of increasing the human capital's cost. There are determined the main problems influencing formation and development of labour resources of the region. The authors have contemplated the directions of improving social and labor relations within public-private partnership.

Keywords: labour resources, human capital, adaptation, living conditions, public-private partnership.

References

1. The concept of long-term social and economic development of the Russian Federation for the period till 2020: The order of the Government of the Russian Federation of November 17, 2008 No. 1662-r Available at: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?base=law&n=90601&req=doc>
2. Patlasov O. Y. *Marketingovoe upravlenie rynkom truda* [Marketing management of the labour market] / O. YU. Patlasov. – Омск: Izd-vo OmGAU, 2003. 831 p.
3. The report on human development in the Russian Federation for 2011 / pod red. A.A. Auzana, S.N. Bobyleva. Moscow, PROON v RF, 2011. 146 p.
4. Molodyozh' Rossii 2000-2025: Razvitie Chelovecheskogo Kapitala Available at: <http://in4p.ru/info/molodyozh-rossii-2000-2025-razvitie-chelovecheskogo-kapitala>
5. Porter M.E. *Konkurencija* [Competition]. Moscow, Vil'jams, 2006. 608 p.

6. Porter M. E., Kramer M. R. Strategy and Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility // Harvard Business Review, December 2006, pp.78–92.

7. Stukach V.F., Astashova E.A., Peceovich V.S., Tetereva A.M. *Balans trudovyh resursov v prognozirovanii razvitiia sel'skoj mestnosti: regional'nyj aspekt: monografiia* [Balance of labour resources in forecasting development of a rural area: regional aspect: the monograph]. Omsk: Izdatel'stvo FGBOU VPO OmGAU im. P.A.Stolypina, 2014. 131 p.

8. The official portal of the Government of Omsk region Available at: <http://gszn.omskportal.ru/>

9. Territorial body of Federal state statistics service of the Omsk region. Available at: <http://omsk.gks.ru/>

Зинич Алла Владимировна (Россия, Омск) – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента и маркетинга Института экономики и финансов ФГБОУ ВПО ОмГАУ им. П.А. Столыпина (644008, г. Омск, ул. Физкультурная 8 Е, e-mail: klimenkoallaw@mail.ru).

Евдохина Ольга Семёновна (Россия, Омск) – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и маркетинга Института экономики и финансов ФГБОУ ВПО ОмГАУ им. П.А. Столыпина (644008, г. Омск, ул. Физкультурная 8, e-mail: evdohina@mail.ru).

Кондратьева Оксана Викторовна (Россия, Омск) – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента и маркетинга, декан экономического факультета Института экономики и финансов ФГБОУ ВПО ОмГАУ им. П.А. Столыпина (644008, г. Омск, ул. Физкультурная 8 Е, e-mail: KOV02.11@yandex.ru).

Zinich Alla Vladimirovna (Russian Federation, Omsk) – candidate of economic sciences, associate professor of the department of management and marketing, Institute of economics and finances of OMGAU named after P. A. Stolypin (644008, Omsk, Fizkulturnaya St. 8 E, e-mail: klimenkoallaw@mail.ru).

Evdokhina Olga Semenovna (Russian Federation, Omsk) – candidate of economic sciences, associate professor of the department of management and marketing, Institute of economics and finances, OMGAU named after P.A. Stolypin (644008, Omsk, Fizkulturnaya St. 8 E, e-mail: evdohina@mail.ru).

Kondratieva Oksana Viktorovna (Russian Federation, Omsk) – candidate of economic sciences, associate professor of the department of management and marketing, the dean of the economics department of Institute of economics and finances, OMGAU named after P.A. Stolypin (644008, Omsk, Fizkulturnaya St. 8, e-mail: KOV02.11@yandex.ru).

УДК 338.45

ОСОБЕННОСТИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РОССИИ В КРИЗИСНЫХ УСЛОВИЯХ

Ю.В. Калашникова
ФГБОУ ВПО «СибАДИ», Россия, г. Омск.

Аннотация. В статье анализируются особенности инновационного развития России. Особое внимание уделяется научному и промышленному потенциалу страны. Отмечается тот факт, что огромную роль в создании передовых производственных технологий России играет именно региональная наука. Подчеркивается роль оборонно-промышленного комплекса и машиностроения как основных факторов экономической мощи государства. Анализируются проблемы, препятствующих развитию вышеуказанных секторов промышленности и указываются пути их преодоления.

Ключевые слова: особенности инновационного развития России, научный потенциал регионов, оборонно-промышленный комплекс, машиностроение, кризис.

Введение

Стратегические тенденции развития мировой промышленности в современную эпоху, прежде всего, осуществляются в обрабатывающей промышленности. А именно, в машиностроении и подотраслях машиностроения – вычислительной технике, информационно-коммуникационных технологиях, химической промышленности и т.д. Из вышесказанного следует, что основой промышленного производства является машиностроение. Так как, в первую очередь, развитие ма-

шиностроения позволило США, ведущим державам Западной Европы, Японии и др. стать лидерами мирового технического прогресса. Однако исходной базой отраслевого машиностроения являются общее машиностроение: общее станкостроение, инструментальная промышленность и др. Без них невозможен современный экономический прогресс. К этому нужно добавить, что и сегодня промышленный сектор играет решающую роль в развитии современной рыночной экономики, являясь её основным структурообра-